



الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الدافعية لدى مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي

قدمت من قبل :

همام محمد حسن عبد اللطيف

تحت إشراف :

د. محمد عبد القادر الشخي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
في التربية البدنية وعلوم الرياضة

جامعة بنغازي

كلية الآداب

مارس 2022

Copyright © 2022.All rights reserved, no part of this thesis may be reproduced in any form, electronic or mechanical, including photocopy , recording scanning , or any information , without the permission in writhing from the author or the directorate of graduate studies and training of Benghazi university .

حقوق الطبع 2022 محفوظة . لا يسمح بأخذ أي معلومة من أي جزء من هذه الرسالة على هيئة نسخة الكترونية او ميكانيكية بطريقة التصوير أو التسجيل او المسح من دون الحصول على إذن كتابي من المؤلف أو إدارة الدراسات العليا والتدريب جامعة بنغازي .



قسم التربية البدنية

الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الدافعية لدى مدرسي
ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي

قدمت من قبل:

همام محمد حسن عبد اللطيف

نوقشت هذه الرسالة واجيزت بتاريخ: 2022.03.23

تحت اشراف

د. محمد عبد القادر الشخي

التوقيع:

(ممتحنا داخليا)

الأستاذ الدكتور: يحيى محمود لملوم

التوقيع:

(ممتحنا خارجيا)

الدكتور: مصطفى محمد العويمري

التوقيع:

مدير ادارة الدراسات العليا والتدريب بالجامعة

أ.د. عثمان محمد البدري

.....

عميد الكلية

أ.د. أحمد مراجع نجم

.....

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



أي بيده مقاليد السماوات والأرض، وإليه يرجع الأمر كله وله الخلق والأمر، وإليه ترجع العباد يوم القيامة فيجازي كل عامل بعمله.

(تفسير ابن كثير. يس: 83)

إهداء

إلى من بوجودهما اكتسب قوة ومحبة ودفء متجدد وعطاء دائم.. أمي الحبيبة و
أبي الحبيب أطال الله في عمركما على طاعته.

إلى روح خالتي الطاهرة تلك التي كانت حياتها سهلة، لينة، قريبة من الناس محبة
لفعل الخير نموذجاً في الأخلاق والرفق تغمدها الله بواسع رحمته وادخلها فسيح
جناته.

إلى من تربيته معهم منذ نعومة أظفاري أختي و أخوتي الأعزاء.

إلى جميع خالاتي وإلى جميع عماتي.

إلى جميع أصدقائي الذين منهم قد تركو أعمالهم و آخرين أتو من مسافات بعيدة
ليساندوني ويرفعو من معنوياتي في هذه المناقشة.

إلى هؤلاء جميعاً... أهدي ثمرة جهدي العلمي المتواضع حباً وتقديراً

شكر وتقدير

اللهم لك الحمد كله ولك الشكر كله وإليك يرجع الأمر كله فأهل أنت أنت تعبد وأنت على كل شيء قدير .

الحمد والشكر لله أولاً وأخيراً على ما أمدني به من عون وما أعطاني من قدرة ومثابرة لاتمام هذا البحث.

إنه ليسعدني ويشرفني أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى السيد الدكتور/ محمد عبد القادر الشبخي مشرفي على هذا البحث والذي شملني برعايته وتوجيهه فجاد علينا بجهد دؤوب وتوجيهات علمية وأفكار نيره سديده لإظهار هذا البحث بأحسن صورته، أفادنا الله بعلمه الوفير فهو قامة علمية في مجال البحث العلمي فله مني جزيل الشكر والعرفان.

كما وأتقدم بخالص الشكر والامتنان للأستاذ الدكتور/ يحيى محمود لمولوم عميد كلية علوم التربية البدنية والرياضة بجامعة بنغازي أستاذ المناهج وطرق التدريس على رحابة صدره وتواضعه ووقوفه دائماً بجانب طلابه رغم ما عليه من مشاق و مسؤوليات قد كلف بها أعانه المولى عليها وسدد خطاه وإنه لشرف لنا أن يكون من ضمن لجنة المناقشة لنستتير بتوجيهاته فله منا جزيل الشكر والعرفان.

كما وأتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى السيد الدكتور/ مصطفى محمد العويمري أستاذ المناهج وطرق التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة طرابلس على رحابة صدره وتحمله لمشاق السفر من أجل الرقي بهذا البحث وأنه لشرف لي أن يكون من ضمن لجنة المناقشة لهذا البحث وإضافته وتوجيهاته العلمية سأعتز بها وسأضعها وساماً على صدري فله مني جزيل الشكر والعرفان.

كما أتقدم بشكري الجزيل إلى كافة أعضاء هيئة التدريس وعلى رأسهم الأستاذ الدكتور/ عبد العزيز مديقش والسيدة الدكتورة/ إيمان الصنعاني و الأستاذ/ عادل السحاتي على حسن تعاونهم مع الباحث.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر لعينة البحث لتجاوبهم مع الباحث... وصلى الله وسلم على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين....

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع	مسلسل
ب صفحة حقوق الطبع	-
ج صفحة التوقيعات	-
د الآية القرآنية	-
هـ الإهداء	-
و الشكر والتقدير	-
ز قائمة المحتويات	-
ك قائمة جداول البحث	-
ل قائمة الأشكال	-
م قائمة الملاحق	-
ن ملخص باللغة العربية	-
 ملخص باللغة الانجليزية	-

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

-1

2 المقدمة وأهمية البحث	1-1
4 مشكلة البحث	2-1
5 أهداف البحث	3-1
6 مصطلحات البحث	5-1

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

-2

9 الإطار النظري	1-2
9 الرضا الوظيفي	1-1-2
9 مفهوم الرضا الوظيفي	1-1-1-2
11 نظريات الرضا الوظيفي	2-1-1-2

تابع قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع	مسلسل
14عناصر الرضا الوظيفي	3-1-1-2
15العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي	4-1-1-2
16محددات الرضا الوظيفي	5-1-1-2
17الآثار السلوكية للرضا الوظيفي	6-1-1-2
18الدافعية	2-1-2
18التعريف بالدافعية	1-2-1-2
20أهمية الدافعية	2-2-1-2
20تصنيف الدوافع	3-2-1-2
24مدرس التربية البدنية	3-1-2
24التعريف بمدرس التربية البدنية	1-3-1-2
25الصفات الواجب توافرها في مدرس التربية البدنية والرياضة	2-3-1-2
27واجبات مدرس التربية البدنية والرياضة	3-3-1-2
28الدراسات السابقة	2-2
50التعليق على الدراسات السابقة	3-2
50مدى استفادة الباحث من الدراسات السابقة	1-3-2
50أهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة	2-3-2
51فروض البحث	4-2

الفصل الثالث

-3

إجراءات البحث

53منهج البحث	1-3
53مجتمع البحث	2-3

تابع قائمة المحتويات

الموضوع

53 عينة البحث.....	3-3
53 متغيرات البحث.....	4-3
58 مجالات البحث.....	5-3
58 الدراسة الاستطلاعية.....	6-3
59 الدراسة الأساسية.....	7-3
59 أدوات جمع البيانات.....	8-3
59 مقياس الرضا الوظيفي.....	1-8-3
60 مقياس مستوى الدافعية.....	2-8-3
61 المعاملات العلمية لمقياسي البحث.....	9-3
61 الصدق.....	1-9-3
61 صدق المحتوى (المحكمين).....	1-1-9-3
64 الصدق الذاتي.....	2-1-9-3
64 الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية.....	3-1-9-3
67 الثبات.....	2-9-3
68 الإجراءات الإدارية للبحث.....	10-3
68 المعالجات الاحصائية.....	11-3

الفصل الرابع

-4

عرض ومناقشة النتائج

70 عرض ومناقشة النتائج.....	1-4
----	--------------------------------	-----

الفصل الخامس

-5

الاستنتاجات والتوصيات

84 الاستنتاجات.....	1-5
86 التوصيات.....	2-5

تابع قائمة المحتويات

قائمة المصادر

89أولاً - المصادر العربية.....	-
95ثانياً - المصادر الأجنبية.....	-

قائمة جداول البحث

رقم الصفحة	الموضوع	مسلسل
54	أفراد العينة حسب متغير الجنس.....	جدول 1
55	أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة.....	جدول 2
56	أفراد العينة حسب متغير المرحلة التعليمية.....	جدول 3
57	أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي.....	جدول 4
62	قيم صدق المحتوى لمقياس الرضا الوظيفي.....	جدول 5
63	قيم صدق المحتوى لمقياس مستوى الدافعية.....	جدول 6
64	الصدق الذاتي لمقياس الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية.....	جدول 7
65	اختبار T لعينتين مستقلتين للدرجات الدنيا والعليا لمقياس الرضا الوظيفي	جدول 8
66	اختبار T لعينتين مستقلتين للدرجات الدنيا والعليا لمقياس مستوى الدافعية	جدول 9
67	معامل الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ لمقياس الرضا الوظيفي.....	جدول 10
67	معامل الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ لمقياس مستوى الدافعية.....	جدول 11
70	معيار المدى لتحديد مستويات المقياسين.....	جدول 12
71	متوسط استجابات أفراد العينة لمقياس الرضا الوظيفي في كل محور.....	جدول 13
72	متوسط استجابات أفراد العينة لمقياس مستوى الدافعية في كل محور.....	جدول 14
73	نتائج اختبار الإشارة للعينة الواحدة للرضا الوظيفي ومستوى الدافعية.....	جدول 15
76	نتائج اختبار مان واتني لعينتين مستقلتين لمتغير الجنس.....	جدول 16
78	نتائج اختبار كروسكال - ولأس لمتغير سنوات الخبرة.....	جدول 17
79	نتائج اختبار كروسكال - ولأس لمتغير المرحلة التعليمية.....	جدول 18
80	اختبار مان واتني لعينتين مستقلتين لمتغير المؤهل العلمي.....	جدول 19
81	حساب معامل الارتباط سبيرمان بين الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية...	جدول 20

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	الموضوع	مسلسل
26 يوضح تصنيف ماسلو الهرمي للحاجات.....	شكل (1)
57 يوضح النسبة المئوية لأفراد العينة حسب متغير الجنس.....	شكل (2)
58 يوضح النسبة المئوية لأفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة.....	شكل (3)
59 يوضح النسبة المئوية لأفراد العينة حسب متغير المرحلة التعليمية.....	شكل (4)
60 يوضح النسبة المئوية لأفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي.....	شكل (5)
75 يوضح النسب المئوية لاستجابات أفراد العينة في محاور مقياس الرضا الوظيفي.....	شكل (6)
75 يوضح النسب المئوية لاستجابات أفراد العينة في محاور مقياس مستوى الدافعية.....	شكل (7)
76 يوضح متوسط الاستجابات في اختبار الإشارة للرضا الوظيفي ومستوى الدافعية.....	شكل (8)

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	الموضوع	مسلسل
99.....	قائمة بأسماء السادة المحكمين لمقياسي البحث	ملحق (1) :
100.....	استمارتي المقياسين في صورتهم قبل التحكيم	ملحق (2) :
106.....	استمارتي المقياسين في صورتهم النهائية بعد التحكيم	ملحق (3) :
110.....	كتاب تسهيل مهمة باحث من جامعة بنغازي	ملحق (4) :
111.....	كشف بأعداد مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي	ملحق (5) :

الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الدافعية لدى مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي

قدمت من قبل :

همام محمد حسن عبد اللطيف

تحت إشراف :

د. محمد عبد القادر الشخي

الملخص

هدف البحث للتعرف على درجة الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لدى مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي والتعرف على الفروق في درجة الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية بين أفراد العينة عند متغير الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية، و معرفة نوع العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لدى مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي و استخدم فيها الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي نظراً لملائمته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة حيث اشتملت على (120) مدرس ومدرسة للتربية البدنية بمدينة بنغازي (56) منها من فئة المدرسين و (64) الباقية من فئة المدرسات وبذلك تكون النسبة المئوية لعينة البحث (30%) بحيث مثلت مجتمع البحث، واستخدم الباحث مقياسين علميين أحدهما يقيس الرضا الوظيفي لمدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي والآخر يقيس مستوى الدافعية لنفس العينة وكانت النتائج كالآتي:

أن درجة الرضا الوظيفي لجميع أفراد العينة كانت متوسطة بنسبة (73%)، وأن مستوى الدافعية لجميع أفراد العينة كان عالياً بنسبة (82%)، مع وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لدى مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي حيث بلغت قيمة "ر" المحسوبة (0.224) .

الفصل الأول

1-1- المقدمة و أهمية البحث

1-2- مشكلة البحث

1-3- أهداف البحث

1-4- مصطلحات البحث

1-1 المقدمة و أهمية البحث:

يعد مدرس التربية البدنية والرياضة أحد أهم الركائز الأساسية للعملية التربوية في المدارس والقطاعات التعليمية لما له من دور في تنشيط الطلاب وتشجيعهم وتفريغ طاقاتهم السلبية مما ينعكس بالإيجاب على جميع موادهم الدراسية الأخرى و بالتالي فإن شعور المدرس بالرضا عن وظيفته يعد من الأمور الأساسية المهمة والثابتة في مجال التربية والتعليم حيث يقوم المدرس بتأدية وظيفته في ظروف جيدة وعلى أكمل وجه وبصورتها الصحيحة ومن غير ملل.

ويشير المصري وعامر (2014) أن القوى البشرية المعدة والمدرية هي أساس تقدم الشعوب والأمم فلم تعد تقاس بما لديها من كنوز فحسب ولكن تقاس بما لديها من ثروة بشرية مؤهلة تواجه تحديات العصر، تلك الثروة إذا ما أتاحت لها ظروف العمل المناسبة، وأشبعت حاجاتها النفسية والفيسيولوجية والاجتماعية، فإن ذلك سينعكس على الإنتاج ويكون ذا جدوى وفاعلية، فإشباع حاجات الفرد هذه يمكن أن تضمن رضاه عن عمله، والرضا عن العمل يؤدي بالتالي إلى تحسين أداء الفرد وإنتاجيته، وهذا ما تطمح إليه الدول التي تسعى إلى تقدم شعوبها وتحسين طريقة عيشها، وقد بدأ الاهتمام بموضوع الرضا عن العمل أو ما يسمى بالرضا الوظيفي أو الرضا المهني في مجال الصناعة والمؤسسات الإدارية المختلفة، وسرعان ما اتجهت دراسات الرضا الوظيفي إلى مجال التعليم فمهنة التعليم تعتبر أساس المهن، ويعد الرضا الوظيفي من أهم مقومات الإنتاجية في العمل ويتحكم في الاستعداد النفسي والمهاري لأداء العمل بصورة صحيحة، ويساعد على بناء علاقات اجتماعية مع الرؤساء والزملاء في العمل، وقد بدأت دراسات الرضا الوظيفي منذ القدم وخاصة من الناحية الإنسانية والاجتماعية. و قد ذكر كل من بارمر و ايست (Parmer & Eset) (1993) أن هناك دراسات أثبتت

أن تأثير العلاقات الإنسانية والاجتماعية في العمل على الرضا الوظيفي أكثر من تأثير العلاقات الاقتصادية.

و يذكر جيمس كاريف (Carif.J) (1990) أن الفرد يكون راضي عن عمله ووظيفته التي ينتمي إليها إذا كانت ممارسته لهذا العمل تشبع حاجاته، أما إذا كانت ممارسته لعمله لا تشبع حاجاته فإن مستوى رضاه تجاه عمله ووظيفته يتأثر بالسلب تدريجياً لتصل إلى مستوى عدم الرضا وهناك العديد من العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي منها عوامل مرتبطة بوظيفة بعينها ولا ترتبط بتصميم هذه الوظيفة مثل الأجر النقدي والحوافز المادية، وعوامل مرتبطة بتصميم الوظيفة ودرج إثرائها في محوري الوظيفة الأفقي والرأسي، مثل اكتساب المعرفة، والسيطرة الوظيفية، والنظرة الاجتماعية، والشعور بالإنجاز، واستغلال قدرات الفرد، والمشاركة في اتخاذ القرار، والمستوى الإداري للوظيفة.

ويرى كشرود (1995) أن نجاح الفرد في تحقيق الأهداف والأغراض التي يهدف إليها في عمله تكون نتيجة رضاه عن هذا العمل وكذلك يصبح مصدر فخر له ويزداد هذا الرضا لدى الفرد حينما يكون راضياً بدرجة عالية عن أشياء أخرى وتتاح أمامه الفرص الكبيرة للترقية وكذلك اعتراف إدارة المؤسسة بأهمية مجهوده الذي يبذله و تنخفض درجة رضاه هذه إذا لم يحقق معظم هذه الأهداف قد ينعكس ذلك في صورة استياء وعدم الرضا عن الوظيفة ويتضح ذلك من خلال سلوكه.

ومن جهة أخرى يحتل موضوع الدافعية أهمية بالغة في مجال علم النفس عامة، ومجال التربية البدنية خاصة، ويرجع ذلك إلى أنه يهتم بأسباب ومحركات السلوك فكل سلوك ورائه قوة دافعة معينة وهي تعني أن يكون الفرد أنشط ويستمر في عمله بحيوية ومثابرة، وبعد مصطلح الدافعية

من المصطلحات التي ازداد الاهتمام بها في الدراسات النفسية وهي التي تؤثر في مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها.

ويذكر عبد الخالق (1991) أن الدافعية تمكن الفرد من التغلب على العقبات ومواجهة التحديات الصعبة، والتفاني في العمل والمثابرة المستمرة، في ضوء ذلك فإن الأفراد يتفاوتون في إمكانياتهم على الاستمرار أو المواصلة في بذل الجهد ومقاومة العقبات أو المشكلات التي تواجههم من أجل تحقيق الهدف فيسلك طريقاً آخر إذا شعر أن الطريق الذي يسلكه لا يوصله إلى الهدف. ويؤكد باتري وجوفين (Petri & Govern) (2004) أن الدافعية تدفع الفرد لأن يقوم بسلوك من أجل تحقيق حاجة أو هدف وتعتبر من أشكال الاستثارة الملحة التي تخلق نوعاً من النشاط أو الفاعلية.

ومن خلال السرد السابق لمفهوم الرضا الوظيفي و الدافعية يمكن القول بأن هذا البحث سيسهم في زيادة الاهتمام بالجوانب التحفيزية للوظيفة وبذلك نتمكن من رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات التربية البدنية و أيضاً التطلع لرفع مستوى الدافعية لمدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي و التخلص من العوائق التي تؤثر سلباً في دافعية المدرس وتقوده للملل من وظيفته.

1-2 مشكلة البحث:

يشير لخضر (2009) أن التنمية الشاملة للمجتمع مرهونة بتوفر تعلم جيد وهذا التعلم لا يكون إلا بمعلم كفاء وأن هذا المعلم لا يمكن الحصول عليه بسهولة إذ لا بد من انتقائه وتخصيص وقت كافي لإعداده وتدريبه وتوفير الوسائل التعليمية الضرورية له وتهيئة ظروف نفسية واقتصادية واجتماعية ملائمة له ليتمكن من القيام بواجبه التربوي على أتم وجه فيعد ويقدم

للمجتمع أفراداً في مستوى تحديات العصر مشبعين بالروح الوطنية متمسكين بزمam العلم والتكنولوجيا.

ويرى النمر (1993) أن بناء الإنسان خاصة في مجال العمل قد لا يتحقق دون أن تتاح له فرصة في إشباع حاجاته وأن يحقق الرضا الذي يسعى إليه.

ومن هنا وانطلاقاً من اهتمام الباحث واطلاعه على بعض المشاكل التي قد تعاني منها فئة مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي خلال بعض المقابلات التي أجراها الباحث مع بعض المدرسين في ذلك الصدد تبين للباحث وجود بعض المشاكل على رأسها تدني رواتب المدرسين إضافة إلى عدم وجود بعض المنح والمستحقات كالتأمين الصحي والتي قد تعاني منها بعض القطاعات الحكومية الأخرى حتى نكون منصفين إضافة إلى عدم اعطاء مادة التربية البدنية حجمها المطلوب مع وجود بعض الإهمال للمادة كعدم إدراجها في معدل الدرجات للطلاب ووضعها أحياناً آخر مادة تعطى للطلاب في جدول المواد كل هذه الجوانب المذكورة هي جزء من الجانب الوظيفي للمدرس ومن هنا أراد الباحث التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الدافعية لدى مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي عند تلك الجوانب المذكورة.

1-3 أهداف البحث:

1- التعرف على درجة الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لدى مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي.

2- التعرف على الفروق في درجة الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية بين أفراد العينة عند متغير (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية).

3- التعرف على نوع العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لدى مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي.

1-4 مصطلحات البحث:

الرضا الوظيفي: يعرفه سكيرميهورن (Schermerhorn) (2000) بأنه درجة الإيجابية والسلبية لشعور العاملين في المؤسسة تجاه ما يترتب عليهم من أعمال ومهام. ويعرفه الهمشري ويونس (1994) بأنه عبارة عن مقدار الأمن والطمأنينة التي يشعر بها العامل أثناء العمل في مهنة ما، وما يوفره العمل فيها من استقرار وثبات وظيفي نفسي. كما يعرفه كشرود (1995) نقلاً عن لوك (Locke) " بأنه حالة وجدانية سارة تنتج عن تقويم عمل الفرد أو خبراته المهنية " .

كما يعرفه بدر (1983) نقلاً عن هوبكينز (Hopkins) " بأنه محصلة لمجموعة من الظروف الفسيولوجية والنفسية والبيئية التي تدعو الفرد بأنه راضٍ عن عمله وهو حاصل التفاعل بين حاجات الفرد المتغير باستمرار وإدراكه المتغير لوظيفته من ناحية وبيئة الوظيفة من ناحية أخرى.

الدافعية: يعرفها خير الله (1983) " بأنها طاقة كامنة في الكائن الحي تعمل على استثارتها ليسلك سلوكاً معيناً في العالم الخارجي ويتم ذلك عن طريق اختيار الاستجابة المفيدة وظيفياً له في عملية تكييفية مع بيئته الخارجية ووضع هذه الاستجابة في مكان الأسبقية على غيرها من الاستجابات المحتملة مما ينتج عنه إشباع حاجة معينة أو الحصول على هدف معين " .

وتعرفها شاهين (2017) " بأنها القوى التي تحرك اللاعب لتحقيق هدف معين، وهي عبارة عن استعداد فطري أو مكتسب يثير سلوك اللاعب الذهني أو الحركي ويوجهه نحو هذا الهدف".

كما يعرفها هاميلتون (Hamilton) (1983) " بأنها عبارة عن حالة استثارة وتوتر داخلي

تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين " .

التعريف الإجرائي لمدرس التربية البدنية: " هو ذلك الشخص الذي يسهم في العملية التعليمية

التربوية بهدف تحسين الأداء الإنساني من خلال وسيط وهي الأنشطة الرياضية " .

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

- 1-2- الاطار النظري
- 1-1-2- الرضا الوظيفي
- 1-1-1-2- مفهوم الرضا الوظيفي
- 2-1-1-2- نظريات الرضا الوظيفي
- 3-1-1-2- عناصر الرضا الوظيفي
- 4-1-1-2- العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي
- 5-1-1-2- محددات الرضا الوظيفي
- 6-1-1-2- الآثار السلوكية للرضا الوظيفي
- 2-1-2- الدافعية
- 1-2-1-2- التعريف بالدافعية
- 2-2-1-2- أهمية الدافعية
- 3-2-1-2- تصنيف الدوافع
- 3-1-2- مدرس التربية البدنية:
- 1-3-1-2- التعريف بمدرس التربية البدنية والرياضة:
- 2-3-1-2- الصفات الواجب توافرها في مدرس التربية البدنية والرياضة:
- 3-3-1-2- واجبات مدرس التربية البدنية والرياضة:
- 2-2- الدراسات السابقة
- 3-2- التعليق على الدراسات السابقة
- 4-2- فروض البحث

2-1-1- الإطار النظري:

2-1-1-1- الرضا الوظيفي:

2-1-1-1-2- مفهوم الرضا الوظيفي:

يذكر عبد اللطيف (2015) أنه قد بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين إذ يشير الكثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى هي البداية بالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إلى أنه لا زال هناك اختلاف حول تحديد التعريف المفهوم الواضح المحدد لهذا المصطلح والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد في المواقف المختلفة حيث أن النفس البشرية تميل للعمل فما دام هناك شخص يعمل فهو إما أن يكون راضياً عن عمله وإما أن يكون غير راضي عن هذا العمل.

ويرى عاشور (1985) أن الرضا الوظيفي يتحدد بمقدار الإعاشات التي يحصل عليها الفرد والتي تكون وظيفته هي مصدرها الأساسي.

ويشير بدر (1983) أن الرضا الوظيفي عبارة عن درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من وظيفته من خلال قيامه بأداء وظيفة معينة.

ويذكر كل من كون وماكدونالد (Keon & Mcdonald) (1990) بأن الرضا الوظيفي هو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، فيصبح الفرد بذلك إنساناً تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها ويمكن تسمية الفرد حينئذٍ بالشخص المتكامل.

ويشير هنمان (Henman) (1993) إلى أن الرضا الوظيفي عبارة عن تعبير يطلق على مشاعر العاملين تجاه أعمالهم، وهذه المشاعر تعتمد في نظرهم على مفهومين أو اعتقادين الأول هو ما يعتقدُهُ العاملون بشأن ما يتجه لهم العمل حالياً (الإدراك بما هو كائن) والثاني يتعلق بما يتطلع العاملون إلى تحقيقه من وظائفهم (الإدراك بما ينبغي أن يكون) وبناءً على ذلك فإن مستوى الرضا الوظيفي سوف يكون في أقصاه حينما يتطابق الإدراك بما هو كائن مع الإدراك بما ينبغي أن يكون ويتجه إلى الانخفاض كلما كانت هناك فجوة بينهما، وكلما زادت هذه الفجوة كلما انخفض مستوى الرضا الوظيفي.

ويرى الزعبي (1988) أن الرضا الوظيفي هو الجو العام الذي يسود المنظمة والنتائج و اتجاهات الأفراد وآراءهم بالظروف المحيطة.

ويشير منصور (1989) أن الرضا الوظيفي يرتبط بمفهوم آخران يكثر الخلط بينهما وهما اتجاهات العمل والروح المعنوية وكثيراً ما تستعمل هذه المفاهيم لتدل على المضمون نفسه إلا إنها ليست كذلك، فمعنوية الفرد تشير الى سلبية العاملين أو ايجابيتهم في تفكيرهم وموقفهم وسلوكهم تجاه المنظمة بصفة عامة وأعمالهم بصفة خاصة.

ويذكر ديفز (Davis) (1998) أن للرضا الوظيفي مفهوم متعدد الجوانب والأبعاد ويعتمد على محددات وعوامل تسهم في تكوين الرضا الوظيفي للفرد وتحديد مداه، ويمكن تصنيف هذه المحددات والعوامل بثلاث مجموعات هي:

1 -عوامل ذاتية تتعلق بالعاملين أنفسهم وقدرات ومهارات الأفراد وبمستوى الدافعية لديهم، وتشتمل هذه العوامل على المؤهل العلمي، فئات العمر، الخبرة، مستوى الطموح وغيرها.

2- عوامل تنظيمية تتعلق بالمنظمة وظروف العمل وشروطه وما يسود التنظيم من أوضاع وعلاقات وظيفية ترتبط بالموظف والوظيفة والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع الرؤساء، ومستوى الوظيفة ومحتواها ومسؤولياتها.

3- عوامل بيئية ترتبط بالعمل وتأثيرها على الموظف وتشمل الخدمات والتسهيلات المتوفرة بمكان ومحيط العمل وتشمل كذلك نظرة المجتمع الى الموظف ومدى تقديره لدوره ومدى اندماجه مع عمله.

ويعبر الرضا الوظيفي عن مدى تفضيل الأفراد لعملهم أو عدم تفضيلهم ويعبر عن مشاعر ومدى التوافق بين توقعات الفرد عن عمله من جهة وما يحصل عليه من حوافز ومكافآت من جهة ثانية، وقد يقصد بالرضا الوظيفي رضا الفرد أو رضا المجموعة، كذلك فإن الرضا الوظيفي ليس حالة ثابتة بل هو متغير من حين لآخر أو قد يكون مرضيا عنه في وقت معين لا يعني بالضرورة أن يكون كذلك في كل الأوقات والأوضاع الأخرى.

2-1-1-2- نظريات الرضا الوظيفي:

هناك العديد من المداخل النظرية التي تفسر ظاهرة الرضا وعدم الرضا عن العمل، وتتعلق تلك المداخل من أسس اقتصادية واجتماعية وسياسية وتنظيمية وسلوكية ونفسية، وفيما يلي عرض لأهم النظريات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي:

1- نظرية العاملين (هيرزبرج):

نقلًا عن القبلان (1981) يميز هيرزبرج (Herzberg) بين عاملين يرتبطان بالرضا عن العمل، الأول هو الحوافز التي يؤدي توافرها في البيئة العملية إلى الرضا عن العمل، وعدم

توافرها يؤدي إلى عدم الرضا عن العمل، ومن هذه الحوافز مثلاً الانجاز والتقدير، والاستقلال، والثاني هي العناصر الصحية التي يؤدي عدم توافرها إلى عدم الرضا، وتوافرها لا يعني وجود الرضا، مثل المكافآت والأمن والظروف المادية.

2- نظرية التوقع:

نقلاً عن ماهر (1993) ترى هذه النظرية التي وضع أسسها فيكتور فروم (Vroom) أن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة للعوائد التي سيتحصل عليها وشعوره واعتقاده بإمكانية الوصول إلى هذه العوائد، فالفرد يميل إلى اختيار السلوك الذي يعظم به عوائده ويرى فروم أن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة لثلاثة عناصر هي:

أ - العوائد التي يود الحصول عليها.

ب - شعوره بأن الأداء هو الوسيلة لذلك.

ج - توقعه بأن مجهوده ونشاطه يمكن أن يؤدي إلى هذا الأداء.

3- نظرية التكيف الوظيفي:

نقلاً عن العديلي (1983) قام كل من جرين، و ويز (Grean & Weiss) بعرض هذه النظرية التي أفادت بأن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق أو التكيف الفعال بين حاجات الفرد في إطار العمل، واعتبار الانسجام هو العامل الرئيس في تفسير تأقلم الموظف مع بيئة العمل، ويتضح ذلك من شعوره بالقناعة والرضا والاستقرار في الوظيفة، ويعتقدان أن بالإمكان الاستدلال على تأقلم الموظف مع وظيفته من خلال معرفة مدى التوافق بين شخصية هذا الموظف في عمله وبيئته.

4-نظرية العدالة:

نقلًا عن العميان (2004) تدور هذه النظرية حول العلاقة بين الرضا الوظيفي للفرد والعدالة، وتستند هذه النظرية التي وضعها ستيسي آدمز (Stacey Adams) إلى أن الفرد يقيس درجة العدالة من خلال مقارنته النسبية للجهود التي يبذلها في عمله إلى العوائد التي يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله العاملين في الوظائف الشبيهة وبالظروف نفسها، فإذا كانت نتيجة المقارنة عادلة وتساوت النسبتان تكون النتيجة هي شعور الفرد بالرضا، أما إذا كان العكس فإن النتيجة هي شعور الفرد بعدم الرضا عن عمله.

5-نظرية المقارنة:

نقلًا عن القبلان (1984) قدم هولين، وبلود (Hulin & Blood) هذه النظرية على أساس أن الفرد يقارن نفسه بمجموعة تقوم بالعمل نفسه أو تمتلك نفس المؤهلات، فالفرد الذي يحمل شهادة جامعية تكون جماعته هم الأفراد الذين يحملون شهادات جامعية، فيشعر بالرضا إذا كانت عوائده مشابهة أو أعلى من جماعته، ويشعر بعدم الرضا إذا كانت عوائده أقل من جماعته.

6- نظرية المقاومة:

نقلًا عن العديلي (1985) يشير كل من لاندي، وثرومبو (Landy & Trumbo) إلى طريقة لقياس الرضا الوظيفي أسموها نظرية المقاومة، وتعني هذه النظرية أن رضا الفرد عن مكافأة محددة سوف يتغير بطريقة منتظمة مع مرور الزمن وعلى الرغم من أن المكافأة نفسها ثابتة، فمثلا تكون الوظيفة في الأسبوع الأول أكثر متعة منها بعد ست سنوات من ممارسة الوظيفة ذاتها، وأن ثمة عوامل آلية في تكوين الفرد تساعد في المحافظة على توازن حالته العاطفية.

7- نظرية بورتر، ولولر:

نقلًا عن الحربي (1994) يعتمد الرضا الوظيفي في نظر بورتر ولولر (Porter & Lawler) على التوفيق بين مقدار المكافأة التي يحصل عليها الفرد وبين مقدار المكافأة التي يطمح في الحصول عليها، فإذا كانت المكافأة التي يحصل عليها الفرد تقابل إدراكه لهذه المكافأة كان هذا الفرد راضيا وظيفياً، أما إذا كانت المكافأة التي يحصل عليها الفرد لا تقابل إدراكه لهذه المكافأة كان هذا الفرد غير راضٍ وظيفياً، ويعتمد إدراك الفرد على الخبرات السابقة لذلك فإنه يكون قادراً على توقع نتائج المستقبل واختيار بدائل السلوك على ذلك الأساس.

2-1-1-3- عناصر الرضا الوظيفي:

يشير كلاً من أسعد وأرسلان (1984) أن الرضا الوظيفي يتكون من عدد لا نهائي من الميول المفضلة لكل فرد، إلا أن هناك نوعاً من الاتفاق على المجالات الواسعة التي يكون فيها إرضاء الأفراد ضرورياً، وتقسم هذه المجالات إلى مجموعة من العناصر تتفاوت في الأهمية حسب وجهات النظر، فيحدد كيث (Keith) ستة عناصر مهمة للرضا الوظيفي، تتصل الثلاثة الأولى منها بالعمل مباشرة، والثلاثة الأخرى متصلة بجوانب أخرى، وهذه العناصر هي:

أ - كفاية الإشراف المباشر.

ب - الرضا عن العمل نفسه.

ج - الاندماج مع الزملاء في العمل.

د - توفير الهادفة في التنظيم.

هـ - عدالة المكافآت الاقتصادية وغيرها.

و - الحالة الصحية البدنية والذهنية.

وهناك وجهة نظر حول عناصر الرضا الوظيفي وهي: الرضا عن الوظيفة، الرضا عن مجموعة العمل، الرضا عن فرص النمو والارتقاء، الرضا عن أسلوب الإشراف والقيادة، الرضا عن الأجر، الرضا عن النواحي الاجتماعية.

2-1-1-4- العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي

يذكر رمضان (1994) بأنه اختلف العلماء في تحديد العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي، ولكن مع وجود هذا الاختلاف إلا ان الأفكار المطروحة تتقارب حول ماهية هذه العوامل، فيقدم خمس مجموعات حول العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي وهي:

1- عوامل مرتبطة بالفرد نفسه:

لقد وجد في بعض الأبحاث أن هناك عوامل متعلقة بالفرد تؤثر على درجة رضاه عن الوظيفة، وهذه العوامل هي شخصية الفرد، وقيمة الشخصية ومجموعة الانتماءات الخارجية، وتكامل أو تناقض أدوار الفرد التي يقوم بها، ودرجة استقرار الفرد في حياته، والعمر، ودرجة التعليم، والجنس، وأهمية العمل بالنسبة له.

2-عوامل مرتبطة بالوظيفة:

وهذه العوامل يحصل عليها الفرد كونه يعمل في وظيفة معينة، وليست مرتبطة بطبيعة تصميم الوظيفة نفسها، وتلك العوامل هي الأجر النقدي، والحوافز الأخرى مثل التدريب، والسكن، والمواصلات، وغيرها، والشعور بالأمن الوظيفي، وفرص الترقية، وعلاقته مع الآخرين في العمل.

3-عوامل مرتبطة بالحرفة أو المهنة:

وهذه العوامل مرتبطة بطبيعة تصميم الوظيفة، ودرجة إثرائها المتمثل في تنوع أنشطة الوظيفة وعمقها، ومدى إشباعها لحاجات الموظف.

4-عوامل تنظيمية:

وهذه العوامل غير مترتبة على قيام الفرد بوظيفة معينة، ولكنها مرتبطة بسياسات المنظمة، ولها تأثير على رضا العاملين عن وظائفهم، وهي ساعات العمل، وظروف العمل المادية والإجراءات، ونظم الاتصالات.

5-عوامل بيئية:

وهي متعلقة بالبيئة التي نشأ فيها الفرد، وثقافة المجتمع الذي يعيش فيه.

2-1-1-5- محددات الرضا الوظيفي

نقلاً عن عاشور (1986) هناك أربع محددات للرضا الوظيفي:

1- رضا الإشباع الذي تحققه العوائد الوظيفية:

كلما كان الإشباع الذي يحصل عليه الفرد نتيجة حصوله على حوافز أو عوائد عالية كانت مشاعر الإشباع لديه عالية، ويتحدد رضا الإشباع على مجموعة من العوامل تمثل جوانب مختلفة من العمل، مثل الأجر والإشراف، وجماعة العمل، والمركز الإداري، أما إذا لاقى الفرد حرماناً أو إحباطاً في تحقيق الإشباع لهذه العوامل، فإن درجة الرضا الوظيفي لديه تكون منخفضة.

2- رضا الانجاز وإدراك الفرد للفرق بين الحقائق المحققة والمأمولة:

تتأثر مشاعر رضا الانجاز المرتبطة بنوع معين من عوائد العمل مثل الأجر، ظروف العمل، محتوى العمل ... الخ بالفروق بين مستوى ما حصل عليه الفرد والمستوى المأمول الذي يطمح إليه الفرد من هذا العائد، فكلما زاد المستوى المحقق عن المستوى المأمول زاد رضا الانجاز،

وكلما انخفض المستوى المحقق عن المستوى المأمول، انخفض رضا الانجاز، فمشاعر الانجاز تتأثر بالعلاقة بين الواقع المحقق والتوقعات السابقة له.

3- رضا عدالة العائد:

يقارن الفرد خبراته وخبرات الآخرين، فإذا كان العائد لديه أقل من العائد على الآخرين فإن شعوراً بالإحباط ينتابه، وكلما كانت الفوارق بين مدخلاته وعوائده من جهة ومدخلات وعوائد الآخرين من جهة أخرى كبيرة كلما كانت مشاعر الرضا والاستياء كبيرة أيضاً، إلا أن الأفراد قد يستطيعون تبرير ما يحصلون عليه من عوائد أعلى من عوائد الآخرين، في حين أنهم يجدون صعوبة في التكيف عندما تكون عوائدهم أقل من عوائد الآخرين، لذلك فإن الشعور بالظلم يسود مشاعر الرضا أكثر مما تسود مشاعر الذنب و عدم الاستحقاق.

4- درجة تحمل الفرد للاستياء:

انطلاقاً من حتمية الفروق الفردية بين الأفراد، فإن استعداداتهم النفسية متفاوتة، فالبعض تكون ردود أفعالهم قوية تجاه مصدر الإحباط في العمل، في حين أن هناك آخرين تكون ردود أفعالهم أقل من ذلك، وتشكل العوامل الوراثية، والظروف المعيشية، والفروق الفردية، أهم العوامل التي تؤثر بصفة عامة على درجة تحمل الأفراد للاستياء.

2-1-1-6- الآثار السلوكية للرضا الوظيفي:

ويشير عاشور (1986) بأنه على الرغم من أن مشاعر الرضا الوظيفي تمثل مشاعر عاطفية ضمنية، إلا أن هذه المشاعر يمكن أن يتم التعبير عنها بسلوك خارجي، ويمكن تقسيم سلوك العمل إلى ثلاث مجموعات هي:

1- سلوك الأداء:

بناءً على الدراسات التي أجريت في هذا المجال فإن علاقة ارتباط الرضا بالأداء تقوى في الحالات التي تكون فيها عوائد تعمل مشروطة بالأداء، أما في حالة مشاعر الرضا التي تتولد عن المقارنة بالآخرين فإن شعور الأفراد بالإحباط يؤدي إلى تخفيض هذا الفرد للجهد المبذول، أما شعوره بالذنب نتيجة إدراكه أنه يحصل على عوائد أكبر يؤدي إلى زيادة جهده المبذول.

2- سلوك الانتظام:

ويرتبط سلوك الانتظام بمشاعر الرضا أكثر من ارتباطه بأي بعد آخر، فيوجد هناك علاقة طردية بين الرضا الوظيفي ودرجة الانتظام، وتجدر الإشارة إلى أن مؤشرات الانتظام في العمل ليست وليدة الخبرات العاطفية فقط، وإنما تؤثر فيها عوامل خارجية أخرى.

3- سلوك الصراع والنزاع:

يرتبط سلوك الصراع والنزاع بمشاعر رضا العدالة بشكل مباشر، ويمثل هذا السلوك محاولة من قبل الفرد لاستعادة التوازن العادل عن طريق محاولة زيادة العوائد.

2-1-2- الدافعية:

2-1-2-1- التعريف بالدافعية:

يشير أبو طامع (2011) أن موضوع الدافعية يحتل أهمية بالغة في مجال علم النفس عامة، ومجال التربية البدنية خاصة، ويرجع ذلك إلى أنه يهتم بأسباب ومحركات السلوك فكل سلوك ورائه قوة دافعة معينة وهي تعني أن يكون الفرد أنشط ويستمر في عمله بحيوية ومثابرة، وقد أشار بأن الدافعية ذات ارتباط وثيق بسلوك الإنسان ومستوى أدائه فغالباً لا يصدر سلوك الفرد

عن دافع واحد بينما تكون نتيجة عدة دوافع متداخلة بعضها ببعض أو يكون ناتج مجموعة من الدوافع الداخلية والخارجية.

ونذكر أحد التعاريف للفرابوي (2004) عن الدافعية بأنها قوة داخلية تدفع الكائن الحي نحو نشاط موجه لإشباع حاجة معينة، يشعر فيها الفرد بنقص ناتج عن خلل في التوازن البيولوجي أو التنظيم الذاتي.

ويعرف خليفة وزيد (1994) الدافعية بأنها وجود قوة بدرجة ما من العمق تدفع أو توجه السلوك نحو تحقيق أهداف معينة.

كما يعرفها أبو حامد (2000) بأنها حالة داخلية في الفرد، تستثير سلوكه وتعمل على استمراره وتوجهه نحو تحقيق هدف معين.

ويعرفها ليتمان (Littman) (1999) أيضاً الدافعية على أنها تشير إلى العمليات أو الظروف السيكولوجية الفطرية أو المكتسبة الداخلية أو الخارجية لدى الكائن الحي والتي تحدد أو تصنف كيف ولماذا يستمر السلوك ويوجهه نحو غاية أو هدف.

ويرى كوستر (Coster) (1998) وزملائه بأن الدافعية موضوع واسع وهو عبارة عن مشروع شخصي والطريقة التي يتأقلم بها الفرد طيلة تجاربه في الحياة المهنية الخاصة، فهي إذاً ديناميكية الحركة التي تدفع إلى السلوك وتوجهه طاقة الأفراد.

ولقد قدم روسال (Roussel) (2002) تعريفاً للدافعية حيث يرى أنها كالسيرورة التي تنشط، توجهه، تحركه، وتحافظ على ديمومة سلوك الأفراد نحو تحقيق أهداف مرغوبة.

ويشير بلقيس (1996) إلى أن الدافعية هي تلك القوة الذاتية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة يشعر بالحاجة إليها، وبأهميتها المادية أو المعنوية (النفسية) بالنسبة له، وتستتار هذه القوة المحركة بعوامل تتبع من الفرد نفسه (حاجاته، خصائصه، ميوله، اهتماماته) أو من البيئة المادية أو النفسية المحيطة به (الأشياء، الأشخاص، الموضوعات، والأفكار والأدوات).

2-1-2- أهمية الدافعية:

تشير شاهين (2016) أن الدافعية تعتبر من الموضوعات التي تثير اهتمام الناس على كافة المستويات، حيث تجيب على العديد من التساؤلات التي تدور في الأذهان حول بعض الأشياء، فالآباء يريدون معرفة سبب انطواء أبنائهم أو اندماجهم في اللعب مع الأقران، والمربي الرياضي يهتم بمعرفة دوافع المشاركة في الأنشطة الرياضية أو العزوف عنها، والقادة يهتمهم معرفة لماذا يقدم بعض الأفراد على تحمل مسؤوليات معينة في حين يتنصل منها البعض الآخرون وتكمن أهمية الدافعية في أن كل سلوك وراءه دافع، وعند معرفة هذه الدوافع يمكن توجيه السلوك وتطوير الأداء على النحو الأفضل.

2-1-2- تصنيف الدوافع:

ويذكر بدران (2005) أيضاً بأنه نظراً لأهمية الدوافع وأثرها على النشاط، قام العلماء بتصنيفها في فئات، ومن أهمها ما يلي:

1- الدوافع الأولية: وهي الدوافع الفطرية التي يولد الكائن الحي مزوداً بها بشكل غريزي، والتي تشترك فيها جميع أنواع الكائنات الحية، وتهدف إلى الحفاظ على بقاء النوع.

ومن أمثلة هذه الدوافع الجوع والعطش والجنس والأمومة، وهذه الدوافع تحقق الحاجات التالية:

* حاجات المحافظة على البقاء:

مثل الحاجة إلى الطعام لإشباع دافع الجوع والحاجة إلى الشراب لإشباع دافع العطش والحاجة إلى التنفس والحاجة إلى الراحة والترفيه بعد التعب وإلى النوم بعد اليقظة والسهر والحاجة إلى العلاج في حالة المرض.

* حاجات المحافظة على النوع:

مثل الحاجة إلى الزواج وتكوين الأسرة والحاجة إلى الوالدين ورعاية الأطفال، ويمكن إشباعها عن طريق إقامة دور الحضانة والمدارس التي تقدم الخدمات التربوية للأبناء ومراكز الترفيه والنشاط المتنوع لهم.

* حاجات الأمن:

الحاجة إلى الأمن الجسمي:- متمثلاً في تجنب المنبهات الحسية الشديدة، مثل الأصوات العالية الأضواء الخاطئة، الروائح النفاذة، اخطار العمل المحدقة بظروف التشغيل، بالإضافة إلى حماية العاملين من الإجهاد بتحديد ساعات العمل.

* الحاجة إلى الأمن النفسي:

يتمثل في اطمئنان العامل على صحته وعلى أفراد أسرته وعلى حقوقه المهنية، ومركزه الاجتماعي ويتحقق هذا بتطبيق نوع من التأمين الاجتماعي ضد الحوادث والعجز والمرض والشيخوخة والوفاة والبطالة، وكفالة نظام مرن دقيق إنساني من حيث إصابة العامل المجهد

ومحاسبة العامل المخطئ وعقابه خاصةً إذا كان نتيجة الإهمال وتحقيق آمال العاملين في الترقى المالي والوظيفي.

2- الدوافع الثانوية:

وهي دوافع يختص بها الإنسان دون غيره من الكائنات الحية، وهي دوافع متعلمة يتم اكتسابها في مراحل العمر المختلفة من خلال:

* معيشته في الأسرة.

* الوعظ الديني في دور العبادة.

* تأثره بالبرامج التعليمية في المدارس.

* احتكاكه بزملائه وأصدقائه في الحي.

* احتكاكه بنظم الحياة ومجالاتها الاجتماعية.

وهي تشمل على الحاجات التالية:

- الحاجة إلى الانتماء:

الإنسان كائن اجتماعي لا يستطيع العيش منفرداً، وإنما دائماً ينتمي إلى جماعة تبدأ بالأسرة ثم المدرسة والجماعة الدينية وجماعة الأقران وجماعات العمل المهنية داخل مجال العمل أو خارجه.

- الحاجة إلى التقدير الاجتماعي:

وهي تدفع الإنسان إلى أن يكون موضع قبول وتقدير واحترام الآخرين، ويؤدي هذا إلى تقديره لذاته وإحساسه بمكانته الاجتماعية.

- الحاجة إلى الإنجاز:

وتتمثل في حاجة الفرد إلى إنتاج شيء ذو قيمة في أنماط الأنشطة العقلية والاجتماعية التي يمارسها مما يحقق له تفوقاً على أقرانه، وذلك من خلال التشجيع في الأسرة باتخاذ أسلوب المخاطرة والاستقلال والتميز بحيث يكون أسلوب القيادة للآخرين سمة سلوكه العام.

- الحاجة إلى التقدير الذاتي للإنسان:

ويقصد بها استثمار الإنسان لقدراته وطاقاته وخبراته وإمكاناته في عمل فريد مبتكر، وهذه الحاجة مرتبطة بالحاجة للإنجاز، ولكن الفرق بينهما أن الحاجة إلى الإنجاز لا يشترط أن ترتبط بشيء جديد و مبتكر.

تصنيف ماسلو:

يذكر القروتي (2003) أن من بين التصنيفات المشهورة للدوافع تصنيف ماسلو (Maslow) الهرمي الذي يرى أن الدوافع الإنسانية تنتظم بشكل هرمي تبعاً لأهميتها و تبدأ من:

* المستوى الأدنى: ويضم الحاجات الفسيولوجية مثل الحاجة إلى : الطعام / الشراب / الهواء الجنس / النوم، بعد ذلك الحاجة إلى الأمن والسلامة.

* **المستوى الأعلى:** بعد أن تنتشع حاجات المستوى الأدنى، تظهر الحاجات الاجتماعية، مثل حاجات: الصداقة/ العطف/ الحنان/ الشعور بالانتماء، بعدها يسعى الإنسان إلى إشباع دوافع التحصيل وتقدير الجمال، ثم دافع تحقيق الذات الذي يعد الغاية العظمى في هرمية ماسلو.



الشكل (1)

يوضح تصنيف ماسلو الهرمي للحاجات

2-1-3- مدرس التربية البدنية:

2-1-3-1- التعريف بمدرس التربية البدنية والرياضة:

يشير الخولي (1996) بأن مدرس التربية البدنية والرياضة يعتبر أحد الأركان المهمة في عملية التعليم حيث يقع على عاتقه اختيار أوجه النشاط المناسب للتلاميذ في درس التربية البدنية بحيث يستطيع من خلاله تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية وتطبيقها على أرض الواقع.

كما أنه يحقق أدوار مثالية في علاقته بالطالب والثقافة والمجتمع والمدرسة ويتوقف ذلك على بصيرته الثاقبة ونظراته الأكاديمية والمهنية، كما أنه يحقق كذلك الأهداف التي يدركها هو شخصياً والمتماشية مع الأهداف العامة للتربية في المنظومة التربوية، ذلك أنه يعمل في خط المواجهة المباشرة مع الطالب في المدارس والمؤسسات التربوية والتعليمية وهكذا فهو يعكس القيم والأهداف التي يتمسك بها.

2-1-3-2- الصفات الواجب توافرها في مدرس التربية البدنية والرياضة:

يشير الخولي (1990) بأن هناك صفات يجب توافرها في مدرس التربية البدنية والرياضة وهي:

1- يجب أن يكون أباً قبل أن يكون مدرساً، ويكون على صلة حسنة بالتلاميذ، مثلاً للعدالة والنزاهة والكمال، مخلصاً في عمله.

2- قادراً على التعليم ، حسناً في إدارته، حكيماً في عمله.

3- أن يعتقد بأن التعليم وسيلة لتحسين المجتمع من كل الوجوه.

4- أن يعامل التلاميذ معاملة واحده ويعدل بينهم.

5- أن يكون محباً للعلم، واسع الاطلاع، غزير المادة، منظم التفكير، حسن الاختيار.

6- أن يعمل بروح التربية الحديثة من التعاون والحرية المنظمة والتشويق.

7- ألا يكثر من الشكوى والتذمر بل يبدي الرضا والقناعة.

8- أن يتمكن من ضبط عواطفه "القدرة على ضبط النفس".

9- أن يعتني بمظهره، ويكون لطيفاً.

10- أن يكون ذكياً حسن التصرف.

11- أن يمتلك القدرة على حفظ النظام دون تعنت.

12- أن يتقبل الطبيعة البشرية ويحاول تهذيبها.

13- أن يلاحظ سلوكه وتصرفاته أثناء التدريس، فكثيراً من التلاميذ يتخذونه مثلهم الأعلى.

وبحسب دراسة مجلس المدارس في بريطانيا افادة تلك الدراسة أن صفات مدرس التربية البدنية والرياضة التي نالت أعلى ترتيب بين عينة كبيرة من المدرسين والمدرسات كانت على هذا الترتيب:

* القدرة على كسب احترام وثقة التلاميذ.

* القابلية على توصيل الأفكار.

* مستوى عالي من الامانة والاستقامة.

* القدرة في اكتساب الثقة.

* التمكن المعرفي للمادة.

ويضيف المندلاوي (1990) أنه من صفات مدرس التربية البدنية والرياضة أن يكون ذكياً قادراً من الناحية العقلية على استكمال الشروط الخاصة للالتحاق بمهنة تدريس التربية البدنية والرياضة، وأن يكون متكامل اجتماعياً وقادراً على فهم القوى الاجتماعية التي تسير العالم اليوم، وفهم البناء الاجتماعي للمجتمع الذي يعيش فيه، وأن يكون محبوباً ومرغوباً ويجب أن يعمل مع جميع الشرائح أطفالاً أو كباراً، وأن يكون قادراً من الناحية المهنية ويحدد الأهداف ويرسم الخطط ويدير وينظم التعليم والتدريب لتحقيق الأهداف.

2-1-3-3- واجبات مدرس التربية البدنية والرياضة:

وبشير المغربي وآخرون (1995) بأنه انحصرت واجبات المدرس تجاه برامج التربية البدنية في

الآتي:

1- تعليم أوجه النشاط البدني " درس التربية البدنية " .

2- النشاط الداخلي.

3- النشاط الخارجي.

4- البرامج الخاصة.

وهناك بعض الواجبات الأخرى كما يعددها الخولي (1990) وهي:

1- الإشراف على الملاعب والأجهزة.

2- وضع النظم وقواعد العمل والإشراف على سير العمل.

3- الإشراف على تنفيذ الميزانية.

4- عمليات الجرد.

5- وضع التقارير.

6- عمل الدفاتر والسجلات.

7- المعاونة في إدارة برامج المنطقة التعليمية.

8- إعداد ترتيبات للأيام الرياضية.

- 9- تنظيم وإدارة المباريات والمنافسات.
- 10- وضع تعليمات للأمن والسلامة.
- 11- الترويج بعد اليوم الدراسي أو أثناء العطلة الصيفية "المعسكرات".
- 12- العمل مع بعض الهيئات المحلية كمراكز الشباب.
- 13- تنظيم الاجتماعات بالمدرسة.
- 14- القيام بعمل الإسعافات الأولية الضرورية.
- 15- تحمل أعباء أعمال الكشافة وبرامجها في المدرسة.
- 16- المساهمة في الأعمال الإدارية في المدرسة إضافة إلى أعمال الامتحانات.

2-2 الدراسات السابقة:

قام الباحث بعمل مسح لبعض البحوث والدراسات المرتبطة بموضوع البحث في العديد من المصادر الداخلية والخارجية واختار منها الدراسات المرتبطة بمتغيرات بحثه وفيما يلي عرض هذه الدراسات بدايةً بالدراسات العربية ومن ثم الدراسات الأجنبية مرتبة تبعاً لأحدثها:

أولاً- الدراسات العربية:

2-2-1 دراسة شواش (2016) بعنوان: (الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة المرحلة الابتدائية).

هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى اكتشاف العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أفراد عينة البحث، وكذلك التعرف على ماهية كل من، الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز، وإبراز

الدور والقيمة الحقيقية لكل من الرضا الوظيفي والدافعية ودورها في تفعيل أداء الأساتذة في المؤسسات التربوية، ومن ثم التعرف على مدى تأثير الرضا الوظيفي في تحقيق الدافعية للإنجاز بالإضافة إلى تقديم اقتراحات وتوصيات تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسات التربوية.

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى فروض البحث.

عينة الدراسة: اختيرت عينة الدراسة بالطريقة القصدية والتي بلغ عددها النهائي 100 أستاذ في المرحلة الابتدائية من أصل مجتمع 485 أستاذاً.

أهم النتائج: توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل ودافعية الإنجاز، بينما لا توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأجر ودافعية الإنجاز لدى أساتذة المرحلة الابتدائية، أيضاً عدم وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الترقية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة المرحلة الابتدائية.

2-2-2 دراسة عبد اللطيف وآمال (2016) بعنوان: (الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة).

هدف الدراسة: هدفت الدراسة للكشف عن مكانة أستاذ التربية البدنية والرياضة في المجتمع الجزائري وأوضاعه الاجتماعية والاقتصادية، والظروف المهنية التي يؤدي فيها عمله، ومعرفة مدى استعداد وقدراته ومدى تكيفه مع مهنة التعليم وتقبله لها ومستوى رضاه عنها والكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز، ومدى تأثير مستوى الرضا لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة.

منهج الدراسة: استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي للوصول إلى فروض البحث.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (26) أستاذاً للتربية البدنية على مستوى ثانويات ولاية البويرة بالجزائر.

أهم النتائج: تضمنت وجود مستوى معين من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة، كما يوجد ارتباط دال إحصائياً بين دافعية أستاذ التربية البدنية والرياضة ورضاه عن أبعاد الرضا الوظيفي (الوظيفة، العلاقة بالعاملين، الرواتب والحوافز المادية، الأمن والاستقرار الوظيفي، الإدارة المباشرة والإشراف، النمو المهني والتقدير الوظيفي).

2-2-3 دراسة عبدلي (2014) بعنوان: (الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري).

هدف الدراسة: التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى عمال الديوان، وأيضاً معرفة مدى ارتباط مستوى الرضا الوظيفي بدافعية الإنجاز.

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

عينة الدراسة: اشتملت العينة على (70) عاملاً من ديوان الترقية والتسيير العقاري بدولة الجزائر.

أهم النتائج: وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين عناصر الرضا الوظيفي بما في ذلك المزايا والمرتبات وزملاء المهنة والترقيات و جميع عناصر الدافعية.

2-2-4 دراسة عبد مطر وآخرون (2014) بعنوان: (الرضا الوظيفي وعلاقته بدافع الإنجاز

لدى مدرسي ومدرسات كلية التربية الرياضية في الجامعة المستنصرية).

هدف الدراسة : التعرف على الرضا الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات التربية البدنية تبعاً لمتغير الجنس.

منهج الدراسة: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة الدراسة.

عينة الدراسة : اشتملت العينة على 30 فرداً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المستنصرية.

أهم النتائج: وجود فروق معنوية للرضا الوظيفي وبجميع أبعاده عند مدرسي ومدرسات التربية البدنية، أيضاً وجود فروق معنوية لدافعية الإنجاز لدى مدرسي ومدرسات التربية البدنية.

2-2-5 دراسة كمشب والهاشمي (2012) بعنوان: (تأثير الإدارة الديمقراطية في دافعية

الإنجاز الرياضي في درس التربية الرياضية).

هدف الدراسة: التعرف على أثر الإدارة الديمقراطية في دافعية الإنجاز الرياضي، والتعرف على الأساليب المفضلة لتنمية مستوى دافعية الإنجاز.

منهج الدراسة: استخدم الباحثان المنهج التجريبي لملائمته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

عينة الدراسة: تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية من مدرسة سيف الابتدائية في محافظة ديالى

وتكونت من مجموعتين ضابطة وتجريبية وبلغ عدد كل مجموعة (30) طالباً.

أهم النتائج: تشير النتائج بأن هناك فروق معنوية بين المجموعتين ولصالح المجموعة التجريبية،

ويعزو الباحثان أن الطريقة الديمقراطية تعمل على تشجيع الطلاب فضلاً عن ذلك اشباع

حاجات الأفراد نحو التحصيل المعرفي لغرض الإنجاز.

6-2-2 دراسة صالحى (2010) بعنوان: (الرضا الوظيفى لأساتذة التعليم الثانوى وعلاقته

بدافعية إنجاز تلاميذهم فى الأقسام النهائية للتعليم الثانوى شعبة علوم الطبيعة والحياة).

هدف الدراسة: الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفى لأساتذ التعليم الثانوى ودافعية

إنجاز التلاميذ السنة الثالثة ثانوى، بالإضافة لإلقاء الضوء على الناحية النفسية للأساتذة فى

التعليم الثانوى، والتعرف على درجة رضاهم ومدى ارتباطها بدافعية إنجاز تلاميذه.

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفى الارتباطى بالأسلوب المسحى لملائمته لطبيعة

الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

عينة الدراسة: اعتمدت الباحثة فى دراستها على عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها (232) تلميذاً

من ثانويات بلدية سطيف، وكذلك تضمنت العينة على (52) أستاذ للمرحلة الثانوية.

أهم النتائج: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ارتفاع الرضا الوظيفى لأساتذة التعليم الثانوى

فى مادة علوم الطبيعة والحياة، وأيضاً انخفاض دافعية إنجاز تلاميذ السنة الثالثة ثانوى شعبة

علوم الطبيعة والحياة.

7-2-2 دراسة الخيري (2008) بعنوان: (الرضا الوظيفى ودافعية الإنجاز لدى عينة من

المُرشدين المدرسيين بمراحل التعليم العالى).

هدف الدراسة: الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفى ودافعية الإنجاز لدى عينة

من المرشدين المدرسيين بمحافظتي الليث والقنفدة، والتحقق من فروق بين متوسطات درجات

المرشدين المدرسيين فى الرضا الوظيفى ودافعية الإنجاز ترجع إلى متغير مكان العمل والخبرة

والراتب.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

عينة الدراسة: تألفت عينة الدراسة من (98) مرشداً مدرسياً للمراحل الابتدائية والإعدادية والثانوية بمحافظة الليث والقنفذة.

أهم النتائج: وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي ودرجات دافعية الإنجاز لدى المرشدين المدرسين، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات دافعية الإنجاز وبين مرتفعي الرضا الوظيفي ومنخفضي الرضا الوظيفي إلا في أبعاد المثابرة والخوف من الفشل وقلق بدء العمل، وأيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المرشدين المدرسين بمحافظة الليث والقنفذة في دافعية الإنجاز ترجع إلى متغير مكان العمل.

2-2-8 دراسة وقيع الله (2008) بعنوان: (الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة الأساس دراسة وصفية بمحلية بحري).

هدف الدراسة: هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز في ضوء متغيرات النوع وسنوات الخدمة كما هدفت الدراسة لمعرفة رضا معلمي مرحلة الأساس عن مهنتهم ومستوى دافعية الإنجاز لديهم.

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة الدراسة.

عينة الدراسة: بلغت عينة الدراسة 200 معلماً ومعلمة من معلمي مرحلة الأساس بالمدارس الحكومية بمحلية بحري تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

أهم النتائج: أن الرضا الوظيفي مرتفع لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية بحري، و توصلت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي ترتبط ارتباطاً طردياً مع دافعية الإنجاز، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز تعزى لمتغير النوع.

9-2-2 دراسة زايد (2007) بعنوان: (الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات).

هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية العاملين بالمدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لمناسبته لموضوع الدراسة.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من 131 معلم ومعلمة تابعين لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان.

أهم النتائج: أظهرت النتائج أن 36% من أفراد العينة لديهم مستويات جيدة من الرضا الوظيفي بصورة عامة، في حين أن 44% لديهم مستويات منخفضة، و 20% منهم ليسوا راضين وظيفياً.

10-2-2 دراسة محمد (2005) بعنوان: (دور مدير المدرسة في تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي مرحلة الأساس وعلاقته بمستوى الأداء لولاية الخرطوم).

هدف الدراسة: هدفت الدراسة لتحديد الواجبات والمهام الإدارية التي يطلع بها مدير المدرسة الأساسية لتحقيق الرضا الوظيفي للمعلم وانعكاس ذلك على مستوى أدائه، والكشف عن علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وعدة متغيرات مستقلة هي النوع والوضع الوظيفي وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي بطريقة المسح الشامل لملائمته لموضوع الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

عينة الدراسة: بلغت عينة الدراسة 1546 معلماً ومعلمة من معلمي مرحلة الأساس بمدينة أم درمان بالسودان.

أهم النتائج: أن مديري مدارس مرحلة الأساس يؤدون مهامهم الإدارية بدرجة عالية، أيضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهام التي يضعها مدير مدارس الأساس ورضى المعلمين وانعكاسه على مستوى أدائهم بدرجة كبيرة، وأن أداء المعلمين يختلف اختلافاً كبيراً ومعنوياً ذو دلالة إحصائية على أداء المعلمات في درجة الرضا الوظيفي حسب النوع أي أن المعلمات الإناث أكثر رضا من الذكور، وتوصلت أن الوضع الاجتماعي له تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية على أداء المعلمين بمدارس مرحلة الأساس أي أن المعلمين المتزوجين أكثر رضا من المعلمين غير المتزوجين.

2-2-11 دراسة العاجز و نشوان (2004) بعنوان: (عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة).

هدف الدراسة: معرفة العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لملائمته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من 336 معلم بقطاع غزة.

أهم النتائج: توصلت الدراسة إلى أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي إسهاماً في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت سلامة النظام والانضباط المدرسي ومراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي وتوفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين، كما أظهرت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي وفقاً للجنس لصالح الذكور ووفقاً للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية و وفقاً للمؤهل العلمي لصالح حملة الشهادات العليا.

2-2-12 دراسة المشعان (2003) بعنوان: (العلاقة بين سلوك النمط والرضا الوظيفي لدى عينة من المدرسين الكويتيين والمدرسين المصريين).

هدف الدراسة: معرفة العلاقة بين سلوك النمط والرضا الوظيفي لدى عينة من المدرسين الكويتيين والمدرسين المصريين.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لملائمته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

عينة الدراسة: تألفت عينة الدراسة من 305 من المعلمين الكويتيين والمصريين بدولة الكويت.

أهم النتائج: توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في معدل الرضا الوظيفي، حيث أن معدل الرضا الوظيفي عند الذكور كان أكبر من الإناث، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدرسين الكويتيين و المدرسين المصريين في معدل الرضا الوظيفي حيث تبين أن المدرسين المصريين معدل رضاهم أكبر من المدرسين الكويتيين.

2-2-13 دراسة السعود (2001) بعنوان: (الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعة الأهلية الأردنية).

هدف الدراسة: التعرف على مستويات الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات وهي الجنس والحالة الاجتماعية والعمر و الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة في الجامعة ونوع الكلية.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لملائمته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (105) من أعضاء هيئة التدريس من أصل مجتمع (612) عضو تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

أهم النتائج: أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية كانت متوسطة في مجال العلاقات مع الزملاء والإدارة الأكاديمية وظروف العمل في حين كانت قليلة في مجالي الحوافز والترقية والراتب كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغيري الجنس ونوع الكلية في ثلاث مجالات من مجالات الرضا الوظيفي الخمسة.

2-2-14 دراسة الخصاونة (2000) بعنوان: (درجة الرضا الوظيفي للمعلمين وأثرها في أساليب معالجتهم لمشكلات الطلبة السلوكية داخل غرف الصف).

هدف الدراسة: قياس درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين وأثرها في أساليب معالجتهم لمشكلات الطلبة السلوكية داخل غرفة الصف في قسبة الكرك بالأردن.

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي لملائمته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

عينة الدراسة: تألفت عينة الدراسة من (459) معلم ومعلمة من أصل مجتمع (1761) معلم تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

أهم النتائج: أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أسلوب تحويل الطالب لمجلس الضبط الفردي لتفاعل متغيري الرضا الوظيفي للمعلمين وجنسهم لصالح المعلمين الذكور الغير راضين.

2-2-15 دراسة شديفات (1999) بعنوان: (الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك).

هدف الدراسة: التعرف إلى مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ومعرفة فيما إذا كان هناك أثر دال إحصائياً لمتغيرات الجنس والكلية وسنوات الخبرة في التعليم الجامعي والرتبة الأكاديمية وذلك من خلال قياس وتحليل الرضا عن العمل.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لملائمته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (137) عضو هيئة تدريس من أصل مجتمع (565) عضو تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

أهم النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أن مجال الحوافز المادية والمعنوية أقل مصادر الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، كذلك أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس تعزي لمتغيرات الجنس

والكلية بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس تعزي لمتغيرات سنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية.

2-2-16 دراسة بطاينه (1998) بعنوان: (دور عمداء كليات ورؤساء أقسام التربية الرياضية في اكساب الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية).

هدف الدراسة: تحديد دور عمداء الكليات ورؤساء أقسام التربية الرياضية في اكساب الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية كما هدفت إلى بيان أثر كل من متغيرات الجنس و الخبرة والمؤهل العلمي وأيضاً العمر على الرضا الوظيفي لديهم.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لملائمته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

عينة الدراسة: اشتملت عينة الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعة الأردنية والبالغ عددهم (67) فرداً من أعضاء هيئة التدريس.

أهم النتائج: أن درجة الرضا الوظيفي للمجالات الخمسة بلغ (3.13) وهي درجة متوسطة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية عند مستوى الدلالة (0.05) في درجة الرضا الوظيفي الكلي لأعضاء هيئة التدريس في جميع مجالات الدراسة تعزي للجنس والخبرة والمؤهل العلمي والعمر.

2-2-17 دراسة بن منصور (1998) بعنوان: (الضغوط الوظيفية والرضا الوظيفي واستراتيجيات التعامل مع الضغوط لدى معلمي المرحلة الثانوية بالرباط).

هدف الدراسة: التعرف على الضغوط الوظيفية لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرباط.

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من 153 معلماً في المرحلة الثانوية.

أهم النتائج: توصلت الدراسة إلى أن 45% من المعلمين غير راضين وظيفياً ويعانون من ضغوطات عالية لها تأثير سلبي دال إحصائياً على الرضا الوظيفي.

2-2-18 دراسة المغربي وآخرون (1995) بعنوان: (الرضا الوظيفي لمدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي).

هدف الدراسة: معرفة مستوى الرضا الكلي لمدرسي ومدرسات التربية البدنية عن مهنتهم، وأيضاً إجراء مقارنة بين مدرسي ومدرسات التربية البدنية لمعرفة أيهم أكثر رضاً عن مهنته وعن ظروف العمل وعن الإشراف والراتب وزملاء العمل وحساسية العمل.

منهج الدراسة: استخدم الباحثون المنهج المسحي لمناسبته لإجراء الدراسة.

عينة الدراسة: جميع مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي والبالغ عددهم (411).

أهم النتائج: أن معظم مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي يقعون ضمن الرضا الوظيفي العادي وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدرسي ومدرسات التربية البدنية في الرضا العام.

2-2-19 دراسة آل ناجي و المحبوب (1993) بعنوان: (متغيرات الرضا الوظيفي في

علاقتها ببعض العوامل الشخصية لدى عينة من معلمي ومعلمات التعليم العام بمنطقة الإحساء بالمملكة العربية السعودية).

هدف الدراسة: معرفة العلاقة بين الرضا الكلي والرضا الجزئي لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمنطقة الإحساء بالمملكة العربية السعودية.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لملائمته لموضوع الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من 160 معلم ومعلمة للمرحلة الثانوية بمنطقة الإحساء.

أهم النتائج: وجود ارتباط دال إحصائياً بين الرضا الكلي والجزئي المتمثل في الرضا عن العمل وعوامله، والرضا عن بيئة العمل وعواملها وتوصل أيضاً إلى تأثير دال إحصائياً للعمر والجنس وسنوات الخبرة على الرضا عن بيئة العمل.

2-2-20 دراسة سفر (1988) بعنوان: (الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الثانوية بنات بدولة الكويت).

هدف الدراسة: هدفت الدراسة للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الثانوية بنات بدولة الكويت.

منهج الدراسة: استخدم الباحث منهج المسح الشامل لمناسبته لموضوع الدراسة.

عينة الدراسة: اشتملت عينة الدراسة على 752 معلم ومعلمة تابعين لوزارة التربية والتعليم بدولة الكويت.

أهم النتائج: أظهرت النتائج بأن هناك علاقة دالة إحصائياً بين مستوى الرضا الوظيفي والعائد المالي، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأمن والاستقرار الوظيفي.

ثانياً- الدراسات الأجنبية:

2-2-21 دراسة ساري (Sari) (2004) بعنوان: (العوامل المسؤولة عن الرضا الوظيفي

والاحترق المهني لدى المعلمين والمعلمات في دولة تركيا).

هدف الدراسة: معرفة العوامل المسؤولة عن الرضا الوظيفي والاحترق المهني لدى المعلمين

والمعلمات في دولة تركيا.

منهج الدراسة: استخدم الباحث منهج المسح الشامل لملائته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

عينة الدراسة: تألفت عينة الدراسة من 1200 من معلمين ومعلمات التربية الرياضية التابعين

لوزارة التعليم بالدولة التركية.

أهم النتائج: توصلت الدراسة إلى أن الإناث أكثر رضا عن وظائفهن مقارنة بالذكور وأن

المعلمين ذوي الخبرة الأطول لديهم إعياء انفعالي وميل للاكتئاب وكذلك انخفاض في مستوى

الرضا الوظيفي مقارنة بزملائهم ذوي سنوات الخبرة الأقل.

2-2-22 دراسة رومان (Roman) (2004) بعنوان: (العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة

في الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية البدنية في ولاية بورتوريكو).

هدف الدراسة: التعرف على العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة في الرضا الوظيفي لمعلمي

ومعلمات التربية البدنية في ولاية بورتوريكو.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لملائته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً

لأهدافها.

عينة الدراسة: تألفت العينة من 274 معلم ومعلمة في ولاية بورتوريكو.

أهم النتائج: أن العوامل الخارجية لها تأثيرات كبيرة في خفض مستويات الرضا المهني، وأن العوامل الداخلية لها تأثيرات كبيرة في رفع مستويات الرضا المهني، ولم تظهر الدراسة وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستويات الرضا الوظيفي.

2-2-23 دراسة جيجر (Geiger) (2002) بعنوان: (درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة فلوريدا طبقاً لنظرية هيرزبرج للدافعية).

هدف الدراسة: تحديد درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس باستخدام عشرة من الأبعاد التي تستند إلى نظرية هيرزبرج في الدافعية، ومعرفة أثر كل من الجنس والعمر والفروقات في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (570) عضو هيئة تدريس بجامعة فلوريدا بالولايات المتحدة.

أهم النتائج: توصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلوريدا بشكل عام يبدون الرضا عن وظائفهم، وأن أعلى درجات للرضا ظهرت على بعد العمل نفسه، في حين أن أقل درجات الرضا الوظيفي ظهرت على بعد الراتب، وقد أظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس راضون عن أعمالهم في أبعاد الإنجاز والعمل و العلاقات بين الزملاء، أما عدم رضاهم فيرجع إلى أبعاد النمو والسياسة والقيادة والإشراف والرواتب.

2-2-24 دراسة ميرتler (Mertler) (2002) بعنوان: (الرضا الوظيفي وإدراك الدافع بين

معلمي ومعلمات المرحلة الإعدادية والثانوية بالولايات المتحدة الأمريكية).

هدف الدراسة: التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وإدراك الدافع بين معلمي ومعلمات المرحلة

الإعدادية والثانوية.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لملائمته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً

لأهدافها.

عينة الدراسة: تألفت عينة الدراسة من 710 من معلمي ومعلمات المرحلتين الإعدادية والثانوية.

أهم النتائج: توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة وفقاً

لمتغيري الجنس لصالح الإناث بمستوى عالي من الرضا الوظيفي، وفي متغير المرحلة التعليمية

لصالح المرحلة الإعدادية أي أن مستوى الرضا في المرحلة الإعدادية أعلى من مستوى المرحلة

الثانوية.

2-2-25 دراسة والكر (Walker) (2001) بعنوان: (أثر كل من العوامل الداخلية

والخارجية والدينية على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين العاملين بمدارس سلفانيا الاتحادية).

هدف الدراسة: التعرف على أثر كل من العوامل الداخلية والخارجية والدينية على مستوى الرضا

الوظيفي للمعلمين العاملين بمدارس سلفانيا الاتحادية.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لملائمته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً

لأهدافها.

عينة الدراسة: تألفت عينة الدراسة من 369 مدرساً يعملون في 34 مدرسة.

أهم النتائج: أن المعلمين كانت لديهم معدلات متوسطة من الرضا الوظيفي وأن أكثر العوامل تأثيراً على الرضا الوظيفي هي العوامل المرتبطة بالدين وأن أقلها تأثيراً هي تلك العوامل الخارجية، وكشفت نتائج الدراسة أيضاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث وأن الإناث لديهن مستوى رضا أعلى من الذكور.

2-2-26 دراسة كوستيليوس (Koastelios) (2001) بعنوان: (طبيعة العلاقة بين

الرضا الوظيفي وبعض الخصائص الشخصية للمعلمين والمعلمات).

هدف الدراسة: التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لعينة المعلمين اليونانيين وطبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض الخصائص الشخصية للمعلمين والمعلمات.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لمناسبته لموضوع الدراسة.

عينة الدراسة: اشتملت عينة الدراسة على 412 معلم للمرحلة الثانوية بدولة اليونان.

أهم النتائج: خلصت الدراسة إلى أن أفراد العينة راضين عن وظائفهم بحد ذاتها وعن عملية الإشراف التربوي، بيد أنهم غير راضين عن العائد المالي وفرص الترقيات، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن متغير الجنس والسن ينتابان في بعض مظاهر الرضا الوظيفي للمعلمين.

2-2-27 دراسة هين وجاريت (Hean & Garrett) (2001) بعنوان: (الرضا

الوظيفي لدى معلمي العلوم للمرحلة الثانوية بدولة تشيلي).

هدف الدراسة: التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة وأيضاً تفاعلهم مع التلاميذ.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لملائمته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً

لأهدافها.

عينة الدراسة: اشتملت عينة الدراسة على 1017 معلم للمرحلة الثانوية بدولة تشيلي.

أهم النتائج: أن معلمي العلوم للمرحلة الثانوية في تشيلي راضين عن تفاعلهم مع طلبتهم وعلاقتهم بمدارسهم وعن إسهامهم في إعداد جيل المستقبل وأيضاً لديهم رضا عن العائد المالي لوظائفهم، وعن الأعباء التدريسية وعن الأنماط الشخصية للطلبة وعن التسهيلات التعليمية.

2-2-28 دراسة دنهام وسكوت (Dinham & Scott) (2000) بعنوان: (العوامل

الخارجية وتأثيرها على الرضا الوظيفي لبعض معلمي المدارس بولاية كاليفورنيا).

هدف الدراسة: التعرف على مدى تأثير العوامل الخارجية على الرضا الوظيفي للمعلمين.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لمناسبته لموضوع الدراسة.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (400) معلم بولاية كاليفورنيا.

أهم النتائج: أن عوامل الرضا عن الوظيفة كانت تتعلق بنواحي لها علاقة برضا الأفراد الداخلي عن دورهم في تعليم الآخرين، في حين أن عوامل عدم الرضا كانت تطل جوانب خارجية ذات صلة بالمرئود المادي والاجتماعي لمهنة التدريس.

2-2-29 دراسة روبينسون (Robinson) (2000) بعنوان: (العلاقة بين رضا مدرسي

المرحلة الابتدائية عن عملهم والإشراف الاكلينيكي المستخدم في المدارس التي يعملون بها بولاية ميسيسيبي).

هدف الدراسة: الكشف عن العلاقة بين رضا مدرسي المرحلة الابتدائية عن عملهم والإشراف

الاكلينيكي المستخدم في المدارس التي يعملون بها بولاية ميسيسيبي.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

عينة الدراسة: تألفت عينة الدراسة من (227) مدرس للمرحلة الابتدائية بولاية ميسيسيبي.

أهم النتائج: أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود اختلاف في المتوسطات الحسابية للمدارس الثلاث التي تم اختيارها عشوائياً من حيث أسلوب الإشراف الاكلينيكي المستخدم وعلاقته برضا المعلمين عن مهنتهم، وزيادة تطبيق هذا الإشراف يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي لدى مدرسي المدارس الابتدائية.

2-2-30 دراسة مونتويا (Montoya) (1999) بعنوان: (درجة الرضا الوظيفي لأعضاء

هيئة التدريس في جامعة سايمون بفرنزويلا)

هدف الدراسة: اختبار وتحديد درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة سايمون.

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

عينة الدراسة: اختيرت عينة الدراسة من (20) قسماً أدارياً في جامعة سايمون.

أهم النتائج: أن أعضاء هيئة التدريس راضون عن عملهم في مجال التدريس، وتبين أيضاً وجود علاقة دالة إحصائياً بين الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس واستجاباته على مجالات التدريس و البحث و الخدمات، وقد كان مجال التدريس والحرية الأكاديمية أكثر المجالات رضا في حين أن أكثر من (91%) من أعضاء هيئة التدريس عبروا عن رضاهم كأعضاء هيئة

تدريس في جامعة سايمون، وكان مجال علاقات هيئة التدريس بطلابهم مصدراً لرضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم بمعدل (79.6).

2-2-31 دراسة دافسون (Davisson) (1998) بعنوان: (الاختلافات بين تقييم المديرين للرضا عن العمل لدى المدرسين في المدارس الثانوية بولاية كاليفورنيا).

هدف الدراسة: تحديد الاختلافات بين تقييم المديرين للرضا عن العمل لدى المدرسين في المدارس الثانوية بولاية كاليفورنيا.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

عينة الدراسة: تألفت عينة الدراسة من (290) مدرس للمرحلة الثانوية في ولاية كاليفورنيا.

أهم النتائج: أن نسبة الرضا الذاتي لدى المدرسين أعلى من نسبة تقييم المدراء لنسبة المدرسين عن عملهم، في حين تطابقت إجابات المدرسين والمدراء حول العوامل الصحية والتحفيزية ذات العلاقة.

2-2-32 دراسة أوشاجبيمي (Oshagbemi) (1996) بعنوان: (الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في بعض جامعات المملكة المتحدة).

هدف الدراسة: التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في بعض جامعات المملكة المتحدة.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

عينة الدراسة: اشتملت عينة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في (23) جامعة شملت مقاطعات إنجلترا، ويلز، اسكتلندا، أيرلندا.

أهم النتائج: توصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس راضون بشكل عام عن عملهم وخاصة فيما يتعلق ببعيد التدريس والبحث والعلاقة مع الزملاء، وكان رضاهم في المتوسط عن علاقتهم مع رؤساء الأقسام الأكاديمية، وعن طبيعة العمل وبيئة العمل، وفي حين أكد أعضاء هيئة التدريس عدم رضاهم عن الأبعاد التالية الراتب، فرص الترقية، الأعمال الإدارية و روتينها.

2-2-33 دراسة رامسي (Ramsey) (1981) بعنوان: (اتجاهات وطموحات المدرسين والرضا الوظيفي لديهم وعن المناهج التي يقومون بتدريسها).

هدف الدراسة: معرفة اتجاهات وطموحات المدرسين والرضا الوظيفي لديهم وعن المناهج التي يقومون بتدريسها.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي.

عينة الدراسة: تألفت عينة الدراسة من (211) مدرس من مدرسي كليات المجتمع في ولاية فلوريدا.

أهم النتائج: وجود درجة من عدم الرضا عن المناهج، أما مستوى رضاهم عن وظائفهم فقد كان متدنياً نتيجة لقلة رواتبهم، والسلوكيات الإدارية السيئة في تلك الكليات.

2-3- التعلیق علی الدراسات السابقة:

2-3-1 مدى استفادة الباحث من الدراسات السابقة:

استفاد الباحث من الدراسات السابقة بالتعرف على المنهج العلمي المناسب لهذه الدراسة من خلال اطلاعه على المناهج العلمية المتبعة في الدراسات السابقة، بالإضافة للتعرف على الأدوات المناسبة لهذه الدراسة كقياس الرضا الوظيفي بالإضافة إلى مقياس مستوى الدافعية و أيضاً البحث عن الطريقة الأمثل لإيجاد الارتباط بينهما بالإضافة إلى اتباع أفضل طريقة لاختيار عينة الدراسة بحيث تمثل مجتمع البحث، وتمكن الباحث من التعرف على الأساليب الاحصائية المناسبة التي يمكن استخدامها لتفسير نتائج هذه الدراسة و أيضاً مقارنة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة.

2-3-2 أهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

اختلفت هذه الدراسة عن باقي الدراسات السابقة من حيث البيئة المكانية والزمانية، وأيضاً اختلفت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بأنها ركزت على ستة محاور مهمة فيما يخص مقياس متغير الرضا الوظيفي وهي: الرضا العام، ظروف العمل، الإشراف، الأجر، زملاء العمل، الحساسية، إضافةً إلى ذلك تناولت أربع محاور مهمة فيما يخص مقياس متغير الدافعية وهي: الإنجاز، الإخلاص، المثالية، النشاطات الجسدية، بينما ركزت كل الدراسات السابقة على محور واحد من محاور الدافعية وهو محور الإنجاز وهذا يعتبر من أهم ما يميز هذه الدراسة عن باقي الدراسات السابقة.

2-4- فروض البحث:

1- يوجد تدني في درجة الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لمدرسي ومدرسات التربية البدنية

بمدينة بنغازي.

2- توجد فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لمدرسي ومدرسات التربية

البدنية في متغير الجنس.

3- توجد فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لمدرسي ومدرسات التربية

البدنية في متغير سنوات الخبرة.

4- توجد فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لمدرسي ومدرسات التربية

البدنية في متغير المرحلة التعليمية.

5- توجد فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لمدرسي ومدرسات التربية

البدنية في متغير المؤهل العلمي.

6- توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لدى مدرسي

ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي.

الفصل الثالث

إجراءات البحث

1-3 منهج البحث

2-3 مجتمع البحث

3-3 عينة البحث

4-3 متغيرات البحث

5-3 مجالات البحث

6-3 الدراسة الاستطلاعية

7-3 الدراسة الأساسية

8-3 أدوات جمع البيانات

9-3 المعاملات العلمية لمقاييس البحث

10-3 الإجراءات الإدارية للبحث

11-3 المعالجات الإحصائية

3-1 منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي نظراً لملائمته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

3-2 مجتمع البحث:

تم الحصول على المعلومات المتعلقة بمجتمع البحث عن طريق مكتب النشاط بمدينة بنغازي حيث ضم مجتمع البحث مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمرحلة التعليم الأساسي والثانوي العام المسجلين بمكتب النشاط بمدينة بنغازي والبالغ عددهم (400) مدرس ومدرسة، بالإضافة إلى عدد المدارس ومواقعها والبالغ عددها (212) مدرسة على مستوى مدينة بنغازي، والملحق رقم (5) يوضح ذلك.

3-3 عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة حيث اشتملت على (120) مدرس ومدرسة للتربية البدنية بمدينة بنغازي (56) منها من فئة المدرسين و (64) الباقية من فئة المدرسات وبذلك تكون النسبة المئوية لعينة البحث (30%) بحيث مثلت مجتمع البحث، واتفقت نسبة العينة إلى حدٍ ما مع دراسة محلية وهي دراسة المغربي وآخرون (1995)، و3 دراسات عربية وهي دراسة شواش (2016)، السعود (2001)، شديفات (1999).

3-4 متغيرات البحث:

3-4-1 المتغيرات المستقلة:

متغير الجنس/ متغير سنوات الخبرة/ متغير المرحلة التعليمية/ متغير المؤهل العلمي.

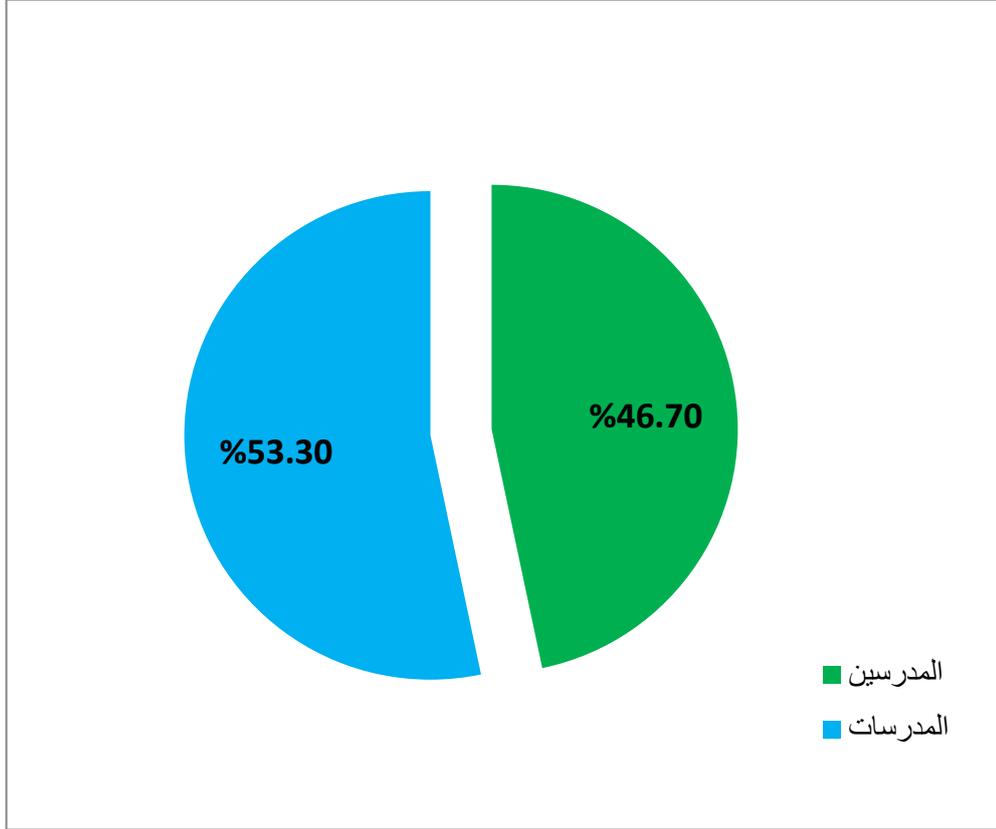
كما تم عرض كل متغير في هيئة الجداول والأشكال التالية:-

متغير الجنس: وله فئتان (المدرسين، المدرسات) كما يبينه الجدول رقم (1)
والشكل رقم (2).

جدول رقم (1)

يوضح أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
المدرسين	56	%46.70
المدرسات	64	%53.30
المجموع	120	%100



الشكل (2)

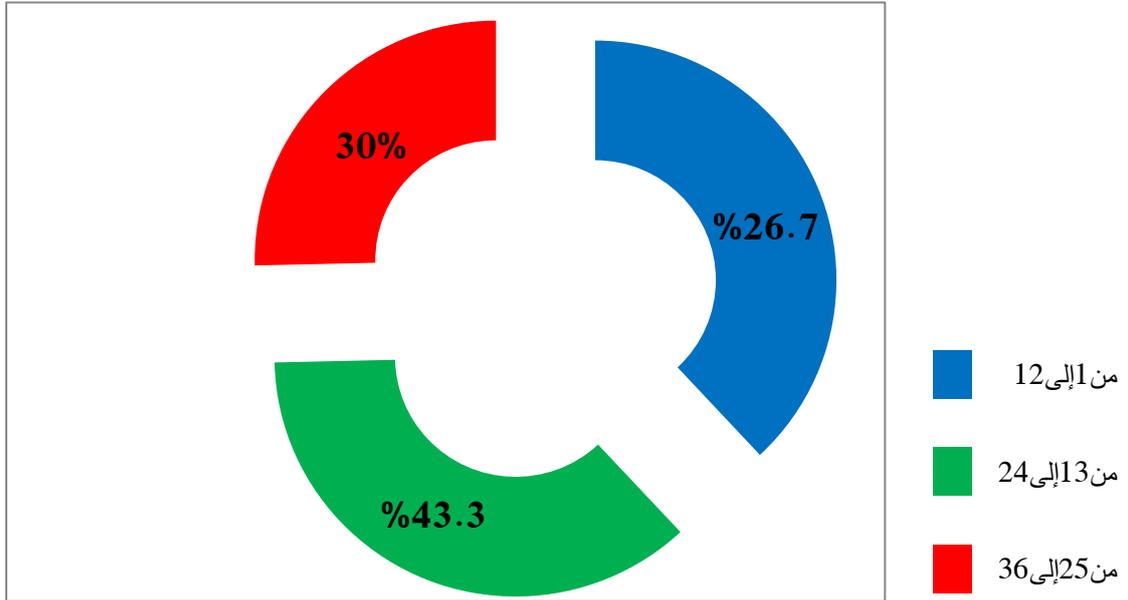
يوضح النسبة المئوية لأفراد العينة حسب متغير الجنس

متغير سنوات الخبرة: وله ثلاث مستويات (من 1 إلى 12 سنة / من 13 إلى 24 سنة / من 25 إلى 36 سنة) كما يبينه الجدول رقم (2) والشكل رقم (3).

جدول رقم (2)

يوضح أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
من 1 إلى 12	32	26.7%
من 13 إلى 24	52	43.3%
من 25 إلى 36	36	30.0%
المجموع	120	100%



الشكل (3)

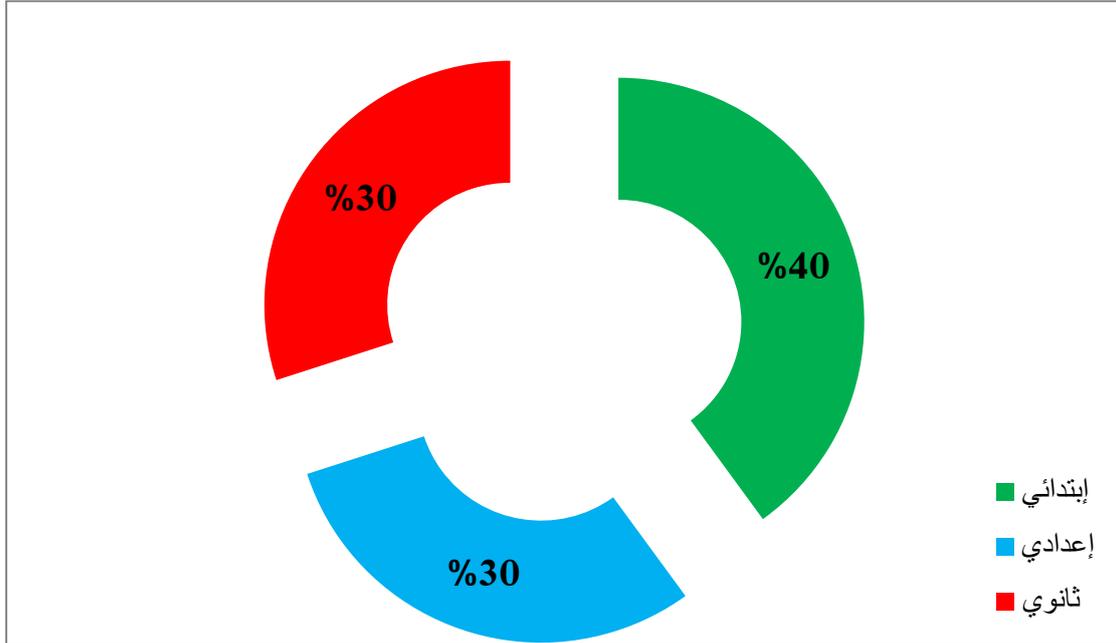
يوضح النسبة المئوية لأفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

متغير المرحلة التعليمية: وله ثلاث مراحل (إبتدائي، إعدادي، ثانوي) كما يبينه الجدول رقم (3) والشكل رقم (4).

جدول رقم (3)

يوضح أفراد العينة حسب متغير المرحلة التعليمية

المرحلة التعليمية	العدد	النسبة المئوية
إبتدائي	48	%40
إعدادي	36	%30
ثانوي	36	%30
المجموع	120	%100



الشكل (4)

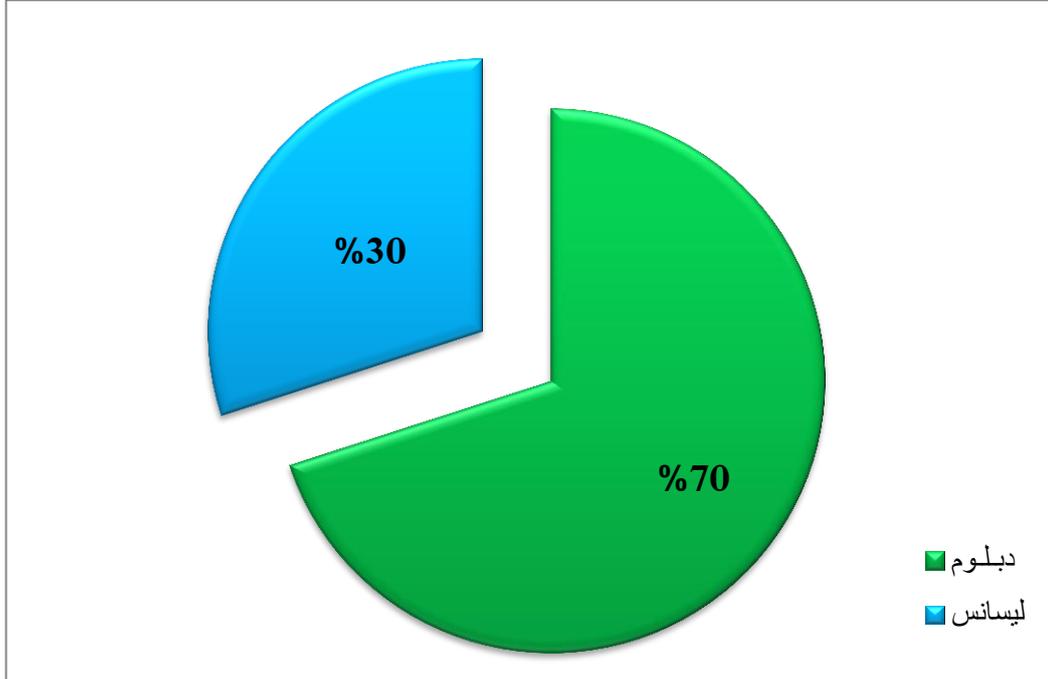
يوضح النسبة المئوية لأفراد العينة حسب متغير المرحلة التعليمية

متغير المؤهل العلمي: وله مستويان (دبلوم، ليسانس) كما يبينه الجدول رقم (4) والشكل رقم (5).

جدول رقم (4)

يوضح أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	العدد	المؤهل العلمي
70.0%	84	دبلوم
30.0%	36	ليسانس
%100	120	المجموع



الشكل (5)

يوضح النسبة المئوية لأفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

3-4-2 المتغيرات التابعة:

متمثلة في استجابات أفراد عينة البحث على محاور وفقرات مقياس الدافعية.

3-5 مجالات البحث:

المجال البشري: مدرسي ومدرسات التربية البدنية لمرحلتي التعليم الأساسي والثانوي العام.

المجال المكاني: مدارس مراقبة التربية والتعليم الأساسي والثانوي العام بمدينة بنغازي.

المجال الزمني: من 2020/10/11م إلى 2021/10/27م.

3-6 الدراسة الاستطلاعية:

الدراسة الاستطلاعية الأولى:-

الفترة الزمنية:- قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية أولى في الفترة من

2020/10/11م إلى 2020/12/14م.

هدفها و أبرز نتائجها:- التأكد من مجتمع البحث حيث تحصل الباحث على العدد

الكلية لمدارس التربية والتعليم العام بمدينة بنغازي بالإضافة إلى عدد مدرسي ومدرسات

التربية البدنية بمدينة بنغازي المسجلين بمكتب النشاط بالمدينة، أيضاً تمكن الباحث من

اختيار و انتقاء أدوات البحث التي تتماشى و تتناسب مع بيئة وظروف مجتمع البحث.

الدراسة الاستطلاعية الثانية:-

الفترة الزمنية:- قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية ثانية بقاعة المؤتمرات بمركز البحوث والاستشارات بمنطقة الحميضة ضمن فعاليات الدورة التدريبية المجانية لمدرسي ومدرسات التربية البدنية في الفترة من 2021/3/27م إلى 2021/4/2م.

هدفها وأبرز نتائجها:- توزيع الاستمارات المتعلقة بمقاييس البحث بصورته النهائية على جميع المدرسين والمدرسات الذين تواجدوا في تلك الدورة، وقد تمكن الباحث بهذا الإجراء من استخراج جميع المعاملات العلمية لأداتي البحث قبل تطبيقها على العينة الرئيسية للبحث.

3-7 الدراسة الأساسية:

قام الباحث بعد استكمال الإجراءات الأولية للبحث بتطبيق الدراسة الأساسية على عينة البحث خلال الفترة من 2021/4/12م إلى 2021/6/29م.

3-8 أدوات جمع البيانات:

تمثلت أدوات جمع البيانات في مقياسين علميين أحدهما يقيس متغير الرضا الوظيفي للمدرسين والمدرسات والمقياس الآخر يقيس متغير مستوى الدافعية لنفس العينة والملحق رقم (2) و (3) يوضح ذلك، وسنوافيك بتوضيح وشرح للمقياسين.

3-8-1 مقياس الرضا الوظيفي:

لقياس الرضا الوظيفي قام الباحث باختيار مقياس ليفيف (1962) والذي قام محمود (1990) بتعريبه ونقله إلى البيئة العربية وقد استخدم هذا المقياس في دراسة المغربي وآخرون (1995)

حيث يحتوي المقياس في الأصل على (100) عبارة وقد تم تعديله في الدراسة السابقة فأصبح يحتوي على 60 عبارة مقسمة على ستة محاور وهي: (الرضا العام، ظروف العمل، الإشراف، الأجر، زملاء العمل، الحساسية)، و قد قام الباحث بإجراء بعض التعديلات عليه تماشياً مع متطلبات الوقت الحالي واعتماداً على آراء الخبراء حيث أصبح المقياس يحتوي على ثلاثين عبارة مقسمة على ستة محاور وهي: (الرضا العام، ظروف العمل، الإشراف، الأجر، زملاء العمل، الحساسية) وتتم الإجابة على هذا المقياس بميزان تدرج رباعي بحسب طريقة ليكرت وهي: (موافق بشدة أربع درجات، موافق ثلاث درجات، معارض درجتين، معارض بشدة درجة واحدة) وتأخذ الفقرات السلبية عكس ذلك.

3-8-2 مقياس مستوى الدافعية:

لقياس مستوى الدافعية قام الباحث باستخدام مقياس ستيفن رايس وعالمة النفس كامب (1988) والذي يحتوي على 16 محوراً للدافعية اختار منها الباحث أربع محاور مهمه لها ارتباط وثيق بمهنة مدرس التربية البدنية اعتماداً على رأي الخبراء وهذه المحاور هي: (الإنجاز، الإخلاص، المثالية، النشاطات الجسدية) بحيث يحتوي هذا المقياس على عشرين عبارة مقسمة على أربع محاور وتتم الإجابة عن هذا المقياس بميزان تدرج رباعي بحسب طريقة ليكرت وهي: (موافق بشدة أربع درجات، موافق ثلاث درجات، معارض درجتين، معارض بشدة درجة واحدة) وتأخذ الفقرات السلبية عكس ذلك.

3-9 المعاملات العلمية لمقياسي البحث:

3-9-1 الصدق:

لحساب صدق المقياسين استخدم الباحث كلاً من (صدق المحتوى ، الصدق الذاتي ، الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية).

3-9-1-1 صدق المحتوى (المحكمين) :

قام الباحث بعرض المقياس على (7) سبعة خبراء في مجال البحث (ملحق 1) لاستطلاع رأيهم بعد توضيح الهدف من المقياس وذلك للتأكد من صحته وصدقه و ملائمة المحاور لما وضعت من أجله وكذلك العبارات التي تقيس تلك المحاور ثم تم التأكد منها عن طريق معادلة لوشي (Lawshe)، ملحق (2010) لحساب صدق المحتوى والتي تضم القانون التالي:

$$CVR = \frac{N1-N2}{N}$$

حيث أن:

CVR : صدق المحتوى.

N1 : عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند يقيس.

N2 : عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند لا يقيس.

N : عدد المحكمين الاجمالي.

وفقاً لمعادلة لوشي لا بد أن يكون معدل صدق كل بند أو فقرة فوق 0.5 وإلا سيتم حذفها.

جدول رقم (5)

يوضح قيم صدق المحتوى لمقياس الرضا الوظيفي

الصدق	لا يقيس	يقيس	الفقرات	الصدق	لا يقيس	يقيس	الفقرات
01	00	07	16	01	00	07	01
01	00	07	17	01	00	07	02
01	00	07	18	01	00	07	03
01	00	07	19	01	00	07	04
01	00	07	20	01	00	07	05
01	00	07	21	01	00	07	06
01	00	07	22	01	00	07	07
01	00	07	23	01	00	07	08
01	00	07	24	01	00	07	09
01	00	07	25	01	00	07	10
01	00	07	26	01	00	07	11
01	00	07	27	01	00	07	12
01	00	07	28	01	00	07	13
01	00	07	29	01	00	07	14
01	00	07	30	01	00	07	15

يتضح من الجدول رقم (5) أن معدل الصدق في كل فقرة هو (1) صحيح باستخدام معادلة

لوشي وأنه يقع ضمن معدل القبول (0.5) فما فوق عليه يمكن القول بأنه هذا المقياس صادق

ويمكن تطبيقه على عينة الدراسة.

جدول رقم (6)

يوضح قيم صدق المحتوى لمقياس مستوى الدافعية

الصدق	لا يقيس	يقيس	الفقرات	الصدق	لا يقيس	يقيس	الفقرات
01	00	07	11	01	00	07	01
01	00	07	12	0.71	01	06	02
01	00	07	13	01	00	07	03
01	00	07	14	01	00	07	04
01	00	07	15	01	00	07	05
01	00	07	16	01	00	07	06
01	00	07	17	01	00	07	07
01	00	07	18	01	00	07	08
01	00	07	19	01	00	07	09
01	00	07	20	0.71	01	06	10

يتضح من الجدول رقم (6) أن معدل الصدق في كل فقرة هو (1) صحيح عادة الفقرتين (2)

و (10) يظهر معدل الصدق فيهما بنسبة (0.71) حيث لا يزال واقعاً ضمن معدل القبول

(0.5) فما فوق عليه يمكن القول بأنه هذا المقياس صادق ويمكن تطبيقه أيضاً على عينة

الدراسة.

3-9-1-2 الصدق الذاتي:

تم الحصول على الصدق الذاتي للمقياسين وهو عبارة عن الجذر التربيعي لقيمة معامل ثبات ألفا لكل مقياس، ونتائج الجدول رقم (7) تبين ذلك.

جدول رقم (7)

يوضح الصدق الذاتي لمقياس الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية

م	المقياس	عدد الفقرات	الصدق
1	الرضا الوظيفي	30	0.843
2	مستوى الدافعية	20	0.855
3	المقياسين ككل	50	0.919

يتضح من الجدول رقم (7) أن قيمة معامل الصدق لمقياس الرضا الوظيفي هي عند **0.84** وقيمة معامل صدق مقياس الدافعية عند **0.85** والقيمة الكلية لصدق المقياسين هي **0.91** وهي قيم عالية ويمكن القول بأن المقياسين صادقين ويمكن تطبيقهما على عينة البحث.

3-9-1-3 الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية:

وللحصول على الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية تم إجراء اختبار **T** لعينتين مستقلتين

(Independent-samples T test) بغرض التأكد من وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسط درجات المبحوثين الدنيا وبين متوسط درجات المبحوثين العليا وقد تم إجراء هذا الاختبار على عينة قوامها (30) ثلاثون فرداً من خارج العينة الأصلية ولكنها من نفس مجتمع البحث بحيث تم ترتيب مجموع درجاتهم ترتيباً تصاعدياً ثم استهدف منها العشر درجات الدنيا والعشر درجات العليا أي الثلثين الأول والأخير وتم استبعاد العشر درجات الوسطى وفقاً لما تتطلبه إجراءات الاختبار، ونتائج الجدول (8) ، (9) تبين ذلك.

جدول رقم (8)

اختبار T لعينتين مستقلتين فيما يخص الدرجات الدنيا و العليا لمقياس الرضا الوظيفي

الدرجات الدنيا	الدرجات العليا
77.00	90.00
77.00	91.00
77.00	91.00
78.00	92.00
78.00	95.00
78.00	95.00
80.00	96.00
81.00	96.00
85.00	98.00
85.00	99.00
قيمة T :	معدل التجانس
10.49	0.865

(ن=20)

يتضح من الجدول رقم (8) أن قيمة T test المحسوبة هي (10.49) وهي دالة إحصائياً

عند مستوى دلالة (0.01) وهي أكبر من قيمة T test الجدولية (2.88) وبدرجة حرية

(18) وبمعدل تجانس (0.865) ويمكن القول بأنه توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية

بين متوسط الدرجات الدنيا وبين متوسط الدرجات العليا مما يشير إلى صدق المقياس.

جدول رقم (9)

يوضح اختبار T لعينتين مستقلتين فيما يخص الدرجات الدنيا و العليا لمقياس

مستوى الدافعية

الدرجات الدنيا	الدرجات العليا
62.00	69.00
62.00	70.00
63.00	70.00
63.00	74.00
64.00	75.00
64.00	76.00
65.00	76.00
66.00	76.00
66.00	77.00
68.00	77.00
قيمة T :	معدل التجانس
8.32	0.089

(ن=20)

يتضح من الجدول رقم (9) أن قيمة T test المحسوبة هي (8.32) وهي دالة إحصائياً عند

مستوى دلالة (0.01) وهي أكبر من قيمة T test الجدولية (2.88) وبدرجة حرية (18)

ومعدل تجانس (0.089) ويمكن القول بأنه توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط

الدرجات الدنيا وبين متوسط الدرجات العليا مما يشير إلى صدق المقياس.

3-9-2 الثبات:

لإيجاد معامل ثبات المقياسين استخدم الباحث معامل الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ وذلك على عينة استطلاعية قوامها (30) ثلاثون فرداً من المجتمع الأصلي للبحث ولكن خارج عينة البحث، كما يوضحه جدول رقم (10) والجدول رقم (11).

جدول رقم (10)

يوضح معامل الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ لمقياس الرضا الوظيفي

المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الفا
87.1	6.64	0.71

(ن=30)

يتضح من الجدول رقم (10) أن قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ لمقياس الرضا الوظيفي هي (0.71) عند درجة حرية (28) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) مما يدل على ثبات استمارة المقياس.

جدول رقم (11)

يوضح معامل الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ لمقياس مستوى الدافعية

المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الفا
67.9	5.7	0.73

(ن=30)

يتضح من الجدول رقم (11) أن قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ لمقياس مستوى الدافعية هي (0.73) عند درجة حرية (28) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) مما يدل على ثبات استمارة المقياس.

3-10 الإجراءات الإدارية للبحث:

الحصول على كتاب تسهيل مهمة باحث من جامعة بنغازي، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة قسم المناهج وطرق التدريس والملحق رقم (4) يوضح ذلك.

3-11 المعالجات الإحصائية:

3-11-1 لحساب صدق المقياسين:

- استخدم الباحث معادلة لوشي لحساب صدق المحتوى (المحكمين) للمقياسين.
- استخدم الباحث الجذر التربيعي لقيمة معامل الثبات للحصول على الصدق الذاتي للمقياسين.
- استخدم الباحث اختبار **T test** لعينتين مستقلتين لحساب الصدق التمييزي للمقياسين.

3-11-2 لحساب معامل ثبات المقياسين:

- استخدم الباحث معامل الارتباط بطريقة ألفا كرو نباخ لحساب معامل الثبات للمقياسين.

3-11-3 للإجابة على فروض البحث:

- استخدم الباحث اختبار الإشارة وأيضاً متوسط استجابات أفراد العينة في كل مقياس للتعرف على درجة الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لدى جميع أفراد العينة.
- استخدم الباحث الاختبارات الآتية: مان وتني، كروكسال ولأس لإيجاد الفروق بين أفراد العينة عند متغير (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية).
- استخدم الباحث معامل الارتباط سبيرمان لإيجاد العلاقة بين متغيري البحث.

الفصل الرابع

عرض ومناقشة النتائج

1-4 عرض ومناقشة نتائج البحث

4-1 عرض ومناقشة نتائج البحث:

عرض الفرضية الأولى: يوجد تدني في درجة الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لدى مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي.

وللإجابة على الفرضية الأولى قام الباحث باستخراج متوسط استجابات أفراد العينة والنسب المئوية لكافة محاور المقياسين حيث تم استخدام معيار المدى لتحديد مستوى كل مقياس بالإضافة لكل محور من محاور المقياسين كما يبينه الجدول رقم (12) ومن ثم قام الباحث باستخدام اختبار الإشارة للعينة الواحدة للتأكد من مستوى الدلالة الإحصائية لكل مقياس حيث تم عرض النتائج كالآتي:

الجدول رقم (12)

يوضح معيار المدى لتحديد مستويات المقياسين

مقياس الرضا الوظيفي		
الدرجة	النسبة	المستوى
من 30 إلى 60	من 25% إلى 50%	متدني
من 61 إلى 90	من 51% إلى 75%	متوسط
من 91 إلى 120	من 76% إلى 100%	عالي
مقياس مستوى الدافعية		
الدرجة	النسبة	المستوى
من 10 إلى 20	من 25% إلى 50%	متدني
من 21 إلى 30	من 51% إلى 75%	متوسط
من 31 إلى 40	من 76% إلى 100%	عالي

يتضح من الجدول رقم (12) مستويات كلا المقياسين والتي اعتمدت على الدرجة المتحصل عليها في المقياسين والتي استخرجت كالآتي:-

1- تحديد الحد الأدنى لدرجات المقياس.

2- تحديد الحد الأعلى لدرجات المقياس.

3- طرح الحد الأعلى من الحد الأدنى وذلك لمعرفة المدى (الفرق بين الحدين).

4- تقسيم المدى إلى ثلاث مستويات (عالي، متوسط، متدني).

وبما أن مقياس الرضا الوظيفي يتكون من 30 عبارة وهو بميزان ليكرت الرباعي فإن الدرجة الأدنى للمقياس تكون 30 د والدرجة الأعلى للمقياس هي 120 د يتم طرح الدرجة الأعلى من الدرجة الأدنى لنتحصل على 90 د يتم تقسيمها على ثلاث مستويات كما مبين بالتفصيل في الجدول رقم (12) ويتم اتباع نفس الخطوات لمقياس مستوى الدافعية كما تبين في نفس الجدول. المغربي وآخرون (1995).

الجدول رقم (13)

يوضح متوسط استجابات أفراد العينة والنسب المئوية لها في مقياس الرضا الوظيفي لكل محور بالإضافة للمقياس ككل

ت	محاور المقياس	عدد العبارات	متوسط الاستجابة	الدرجة العظمى	النسبة	درجة الرضا
1	الرضا العام	10	31.46	40	78%	عالي
2	ظروف العمل	3	7.36	12	61%	متوسط
3	الإشراف	6	17.96	24	74%	متوسط
4	الأجر	5	10.63	20	53%	متوسط
5	زملاء العمل	3	10.1	12	84%	عالي
6	الحساسية	3	9.76	12	81%	عالي
	الدرجة الكلية للمقياس	30	87.30	120	73%	متوسط

مناقشة الفرضية الأولى: أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير الرضا الوظيفي حيث يتضح من

الجدول رقم (13) الآتي:- أن درجة محور زملاء العمل كانت عالية بنسبة (84%) و درجة

محور الحساسية أيضاً بنسبة (81%) و كانت درجة محور الرضا العام عالية بنسبة (78%) في حين أن درجة محور الإشراف كانت متوسطة بنسبة (74%) ودرجة محور ظروف العمل أتت متوسطة بنسبة (61%) وكانت درجة محور الأجر متوسطة بنسبة (53%) فيما كانت درجة مقياس الرضا الوظيفي ككل متوسطة بنسبة (73%).

ومن خلال هذه النسب يتضح بأنه يوجد هناك رضا وظيفي لدى أفراد العينة ولكن بدرجة متوسطة بنسبة (73%) نظراً لوجود بعض التدني والضعف في درجة محور ظروف العمل وأيضاً في محور الأجر حيث أنها تشير إلى عدم رضا أفراد العينة على الأجر و يعزو الباحث سبب تدني درجة الرضا في محور ظروف العمل والأجر إلى ظروف الدولة الحالية وخاصة في محور ظروف العمل، ولقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة المغربي وآخرون (1995) إذ أنه لا يوجد رضا عن الأجر وظروف العمل مقارنة بالأبعاد الأخرى مع وجود رضا عام لدى أفراد العينة بنسبة متوسطة.

الجدول رقم (14)

يوضح متوسط استجابات أفراد العينة والنسب المئوية لها في مقياس مستوى الدافعية لكل محور بالإضافة للمقياس ككل

ت	محاور المقياس	عدد العبارات	متوسط الاستجابة	الدرجة العظمى	النسبة	مستوى الدافعية
1	الإنجاز	10	32.56	40	81%	عالي
2	الإخلاص	3	9.76	12	81%	عالي
3	المثالية	3	9.56	12	79%	عالي
4	النشاطات الجسدية	4	13.80	16	86%	عالي
	الدرجة الكلية للمقياس	20	65.70	80	82%	عالي

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير مستوى الدافعية حيث يتضح من الجدول رقم (14) الآتي أن مستوى كل من (الإنجاز، الإخلاص، النشاطات الجسدية) كان عالياً بنسبة (81%) لمحور الإنجاز والإخلاص، وبنسبة (86%) لمحور النشاطات الجسدية و كان مستوى محور المثالية عالياً أيضاً بنسبة (79%) فيما كان مقياس مستوى الدافعية ككل عالي بنسبة (82%). ومن خلال هذه النسب يتضح وجود دافعية لدى أفراد العينة وبمستوى عالي بنسبة (82%) في الشكل العام وفي كل المحاور وقد حظي محور المثالية بأقل نسبة مقارنةً بباقي المحاور حيث يعزو الباحث هذه النسبة التي حظي بها محور المثالية إلى المسؤوليات التي أُلقيت على عاتق مدرس التربية البدنية خارج نطاق تخصصه والتي تسببت بإبعاده قليلاً عن الصورة والنسق الذي يتميز به مدرس التربية البدنية، ولقد اتفقت بعض هذه النتائج مع دراسة عبداللطيف، وآمال (2016) بأنه يوجد هنالك مستوى عالي من الدافعية لدى أفراد العينة وفي كل المحاور.

الجدول رقم (15)

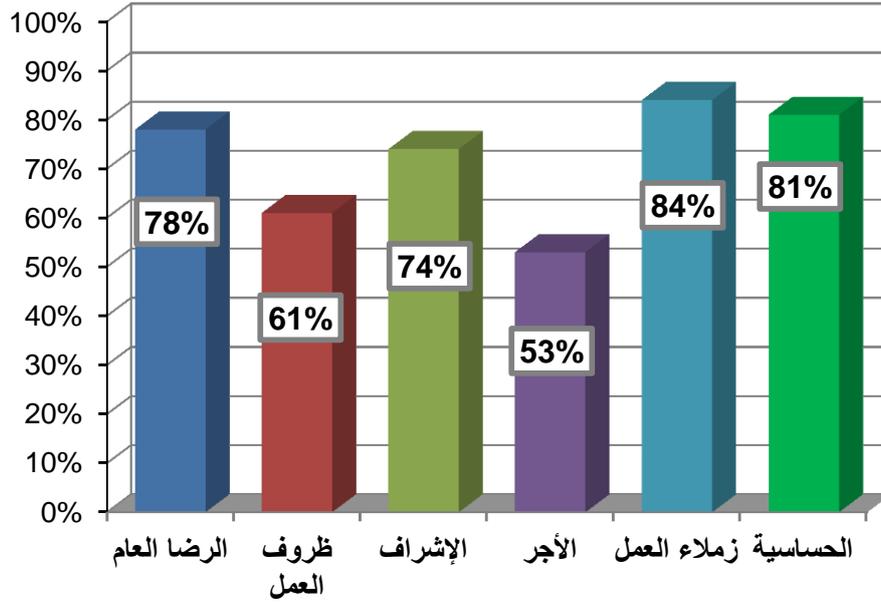
يوضح نتائج اختبار الإشارة للعينة الواحدة للرضا الوظيفي ومستوى الدافعية

الملاحظة	القيمة الجدولية	قيمة الاختبار	العدد	المتوسط النظري	متوسط الاستجابات	المقياس
دال إحصائياً	0.028	-2.2	120	2.5	2.92	الرضا الوظيفي
دال إحصائياً	0.038	2.075	120	2.5	3.28	الدافعية

يتضح من الجدول رقم (15) أن قيمة اختبار الإشارة لمقياس الرضا الوظيفي هي (-2.2) والقيمة الجدولية (0.028) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) حيث نستطيع أن نقول بأن النتائج جاءت متوافقة مع ما افترضه الباحث وأنه تم قبول الجزء الأول من الفرضية

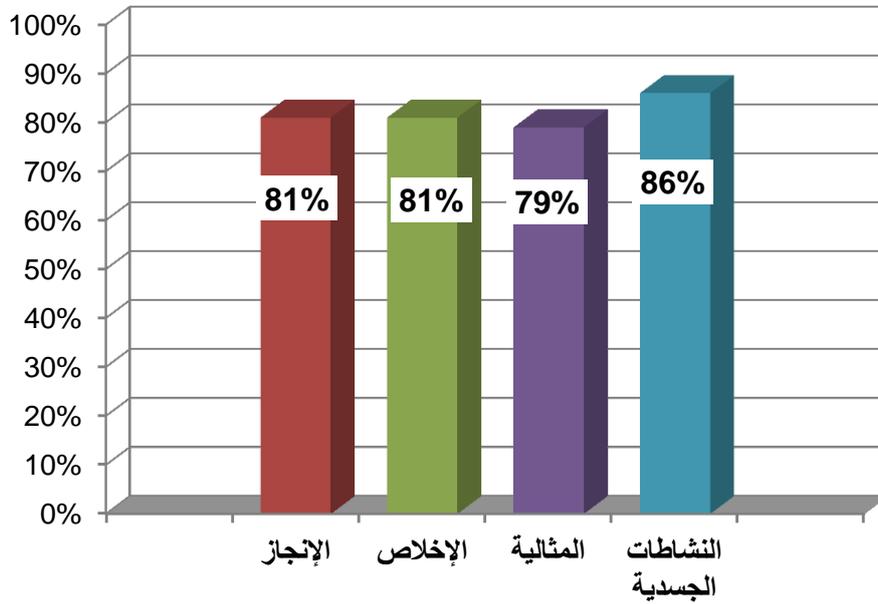
الأولى بأنه يوجد بعض الانخفاض أو التدني ونسبة متوسطة في درجة الرضا الوظيفي مقارنةً بمستوى الدافعية الذي جاء عالياً لدى مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي، وهذا التدني البسيط ينصب حول محورين وهما ظروف العمل والأجر مع وجود رضا وظيفي بشكل عام لدى أفراد العينة بنسبة (73%) ويرجح الباحث هذه النسبة إلى اقتناع مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمهنتهم وإيمانهم برسالتهم وكذلك تمتع مدرسي ومدرسات التربية البدنية بامتيازات وخاصيات لا يتمتع بها مدرسو المواد الأخرى كالحب الذي يحمله الطلاب لهم وتعلقهم بهم وإلى غير ذلك.

ويتضح أيضاً من خلال الجدول رقم (15) أن قيمة اختبار الإشارة لمقياس مستوى الدافعية هي (2.075) والقيمة الجدولية (0.038) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) حيث نستطيع أن نقول بأن النتائج جاءت غير متوافقة مع ما افترضه الباحث وأنه تم رفض الجزء الثاني من الفرضية الأولى بأنه يوجد تدني في مستوى الدافعية لدى مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي، ويرجح الباحث المستوى العالي للدافعية الذي تميز به جميع أفراد العينة أيضاً إلى قناعة مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمهنتهم وإيمانهم برسالتهم وبجميع مبادئها.



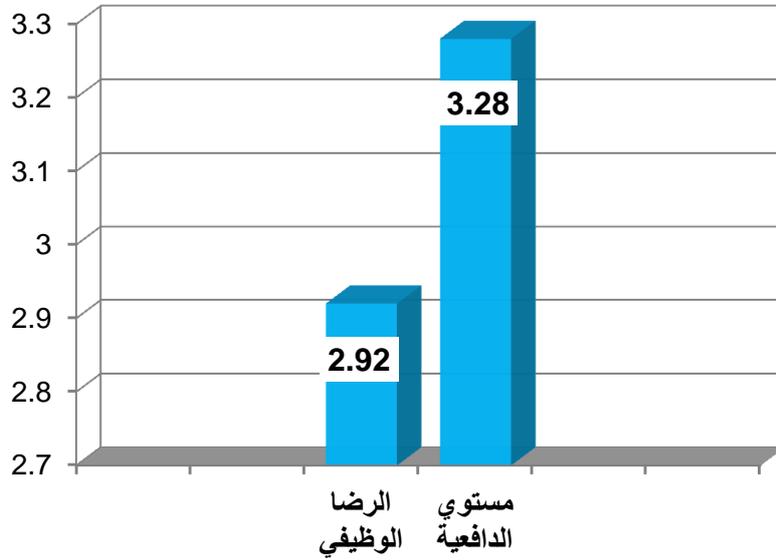
الشكل (6)

يوضح النسب المئوية لاستجابات أفراد العينة في محاور مقياس الرضا الوظيفي



الشكل (7)

يوضح النسب المئوية لاستجابات أفراد العينة في محاور مقياس مستوى الدافعية



الشكل (8)

يوضح متوسط الاستجابات في اختبار الإشارة للعينة الواحدة للرضا الوظيفي...

عرض الفرضية الثانية: توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لمدرسي ومدرسات التربية البدنية في متغير الجنس. وللإجابة على الفرضية الثانية استخدم الباحث اختبار مان واتني لعينتين مستقلتين لإيجاد إذا ما ثمة هناك فروق في الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية عند متغير الجنس وكانت النتائج حسب الجدول رقم (16).

جدول رقم (16)

يوضح نتائج اختبار مان واتني لعينتين مستقلتين لمتغير الجنس

الملاحظة	القيمة الجدولية	قيمة الاختبار	متوسط الرتب	العدد	النوع	المقياس
غير دال	0.736	-0.338	59.36	56	ذكر	الرضا الوظيفي
			61.5	64	أنثى	
دال إحصائياً	0.002	-3.17	49.79	56	ذكر	مستوى الدافعية
			69.88	64	أنثى	

مناقشة الفرضية الثانية: يتضح من خلال الجدول رقم (16) الآتي:

أن قيمة الاختبار في مقياس الرضا الوظيفي هي (-0.338) والقيمة الجدولية هي (0.736) وبما أن القيمة الجدولية أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبهذا يكون غير دال إحصائياً وأن النتائج جاءت غير متوافقة مع ما افترضه الباحث وأنه لا توجد فروق في الرضا الوظيفي لمدرسي ومدرسات التربية البدنية في متغير الجنس.

أن قيمة الاختبار في مقياس مستوى الدافعية هي (-3.17) والقيمة الجدولية هي (0.002) وبما أن القيمة الجدولية أقل من مستوى الدلالة (0.05) بهذا يكون الاختبار دال إحصائياً وأنه تم قبول جزء من الفرضية الثانية وهي وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الدافعية لمدرسي ومدرسات التربية البدنية في متغير الجنس لصالح الإناث بمتوسط (69.88) ويرجح الباحث ارتفاع مستوى الدافعية للإناث أكثر من الذكور بسبب مكوث الإناث في البيوت أكثر من الذكور مع قلة الإلتزامات خارج البيت بالنسبة للإناث.

عرض الفرضية الثالثة: توجد فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية

لمدرسي ومدرسات التربية البدنية في متغير سنوات الخبرة.

وللإجابة على الفرضية الثالثة استخدم الباحث اختبار كروكسال ولأس لإيجاد إذا مائة هناك فروق في الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية عند متغير سنوات الخبرة وكانت النتائج حسب الجدول رقم (17).

جدول رقم (17)

يوضح نتائج اختبار كروسال - ولأس لمتغير سنوات الخبرة

الملاحظة	القيمة الجدولية	درجة الحرية	قيمة الاختبار	متوسط الرتب	العدد	سنوات الخبرة	المقياس
غير دال	0.851	2	0.322	60	32	من 1 إلى 12	الرضا الوظيفي
				58.96	52	من 13 إلى 24	
				63.17	36	من 25 إلى 36	
دال إحصائياً	0.00	2	21.265	49.5	32	من 1 إلى 12	مستوى الدافعية
				51.88	52	من 13 إلى 24	
				82.72	36	من 25 إلى 36	

مناقشة الفرضية الثالثة: يتضح من خلال الجدول رقم (17) الآتي:

أن قيمة الاختبار في مقياس الرضا الوظيفي هي (0.322) والقيمة الجدولية هي (0.851) وبما أن القيمة الجدولية أكبر من مستوى الدلالة (0.05) بهذا يكون غير دال إحصائياً وأن النتائج جاءت غير متوافقة مع ما افترضه الباحث وأنه لا توجد فروق في الرضا الوظيفي لمدرسي ومدرسات التربية البدنية في متغير سنوات الخبرة.

أن قيمة الاختبار في مقياس مستوى الدافعية هي (21.265) والقيمة الجدولية هي (0.00) وبما أن القيمة الجدولية أقل من مستوى الدلالة (0.05) بهذا يكون الاختبار دال إحصائياً وأنه تم قبول جزء من الفرضية الثالثة وهي وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الدافعية لمدرسي ومدرسات التربية البدنية في متغير سنوات الخبرة لصالح الذين سنوات خبراتهم من 25 إلى 36 سنة بمتوسط (82.72) ويرجح الباحث ارتفاع مستوى الدافعية لديهم نتيجة تكيفهم مع الوظيفة والتي أصبحت جزء من حياتهم اليومية.

عرض الفرضية الرابعة: توجد فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية

لمدرسي ومدرسات التربية البدنية في متغير المرحلة التعليمية.

ولإجابة على الفرضية الرابعة استخدم الباحث اختبار كروكسال ولأس لإيجاد إذا مائة هناك فروق في الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية عند متغير المرحلة التعليمية وكانت النتائج حسب الجدول رقم (18).

جدول رقم (18)

يوضح نتائج اختبار كروكسال - ولأس لمتغير المرحلة التعليمية

الملاحظة	القيمة الجدولية	درجة الحرية	قيمة الاختبار	متوسط الرتب	العدد	المرحلة التعليمية	المقياس
دال إحصائياً	0.00	2	22.855	42.33	48	ابتدائي	الرضا الوظيفي
				76.5	36	اعدادي	
				68.72	36	ثانوي	
غير دال	0.081	2	5.032	52	48	ابتدائي	مستوى الدافعية
				68.06	36	اعدادي	
				64.28	36	ثانوي	

مناقشة الفرضية الرابعة: يتضح من خلال الجدول رقم (18) الآتي:

أن قيمة الاختبار في مقياس الرضا الوظيفي هي (22.855) والقيمة الجدولية هي (0.00) وبما أن القيمة الجدولية أقل من مستوى الدلالة (0.05) بهذا يكون الاختبار دال إحصائياً وأنه تم قبول جزء من الفرضية الرابعة وهي وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي لمدرسي ومدرسات التربية البدنية في متغير المرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية بمتوسط (76.5) ويرجح الباحث ارتفاع مستوى الرضا في المرحلة الإعدادية بسبب استيعاب وإيجابية التلاميذ مع المدرسين والمدرسات في هذه المرحلة مقارنة بالمرحلة الابتدائية.

أن قيمة الاختبار في مقياس مستوى الدافعية هي (5.032) والقيمة الجدولية هي (0.081) وبما أن القيمة الجدولية أكبر من مستوى الدلالة (0.05) بهذا يكون غير دال إحصائياً وأن النتائج جاءت غير متوافقة مع ما افترضه الباحث وأنه لا توجد فروق في مستوى الدافعية لمدرسي ومدرسات التربية البدنية في متغير المرحلة التعليمية.

عرض الفرضية الخامسة: توجد فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية

لمدرسي ومدرسات التربية البدنية في متغير المؤهل العلمي.

وللإجابة على الفرضية الخامسة استخدم الباحث اختبار مان واتني لعينتين مستقلتين لإيجاد إذا مائة هناك فروق في الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية عند متغير المؤهل العلمي وكانت النتائج حسب الجدول رقم (19).

جدول رقم (19)

نتائج اختبار مان واتني لعينتين مستقلتين لمتغير المؤهل العلمي

الملاحظة	القيمة الجدولية	قيمة الاختبار	متوسط الرتب	العدد	المؤهل العلمي	المقياس
غير دال	0.215	-1.241	57.93	84	دبلوم	الرضا
			66.5	36	لسانس	الوظيفي
دال إحصائياً	0.00	-5.429	71.74	84	دبلوم	مستوى
			34.28	36	لسانس	الدافعية

مناقشة الفرضية الخامسة: يتضح من خلال الجدول رقم (19) الآتي: أن قيمة الاختبار في مقياس الرضا الوظيفي هي (-1.241) والقيمة الجدولية هي (0.215) وبما أن القيمة الجدولية أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبهذا يكون غير دال

إحصائياً وأن النتائج جاءت غير متوافقة مع ما افترضه الباحث وأنه لا توجد فروق في الرضا الوظيفي لمدرسي ومدرسات التربية البدنية في متغير المؤهل العلمي.

أن قيمة الاختبار في مقياس مستوى الدافعية هي (-5.429) والقيمة الجدولية هي (0.00) وبما أن القيمة الجدولية أقل من مستوى الدلالة (0.05) بهذا يكون الاختبار دال إحصائياً وأنه تم قبول جزء من الفرضية الخامسة وهي وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الدافعية لمدرسي ومدرسات التربية البدنية في متغير المؤهل العلمي لصالح الذين مؤهلهم العلمي دبلوم بمتوسط (71.74) ويرجح الباحث ارتفاع مستوى الدافعية للذين مؤهلهم العلمي دبلوم نتيجة أيضاً التكيف مع الوظيفة وهم غالبيتهم ضمن فئة 25 إلى 36 في متغير سنوات الخبرة وهم من تحصلوا على نفس النتائج بالنسبة لمستوى الدافعية.

عرض الفرضية السادسة: توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لدى مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي.

وللإجابة على الفرضية السادسة استخدم الباحث معامل الارتباط سبيرمان لتحديد نوع العلاقة بين متغيري البحث وكانت النتائج حسب الجدول رقم (20).

جدول رقم (20)

يوضح حساب معامل الارتباط سبيرمان بين الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لدى أفراد العينة

عينة البحث	"ر" المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الملاحظة
120	0.224	0.014	0.05	118	دال إحصائياً

مناقشة الفرضية السادسة: يتضح من خلال الجدول رقم (20) الآتي:

- أن قيمة "ر" المحسوبة هي (0.224) و القيمة الجدولية (0.014) وهي

داله إحصائياً عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية عند (118).

- وبما أن قيمة "ر" المحسوبة هي (0.224) يمكننا القول بأنه تم قبول الفرضية السادسة

وأنه يوجد هناك ارتباط طردي ضعيف بين الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لدى مدرسي

ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي، وهذا ما تعززه نتائج الفرضية الأولى حيث أن المتغير

المستقل لم يتأثر كثيراً بالمتغير التابع بمعنى أن مستوى الدافعية لدى جميع أفراد العينة كان

عالياً مقارنة بدرجة الرضا الوظيفي التي جاءت متوسطة، وقد انفقت هذه النتائج مع دراسة كل

من علي (2007) و وقيع الله (2008) بأنه توجد علاقة طردية ضعيفة دالة إحصائياً بين

الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى جميع أفراد العينة.

الفصل الخامس

5- (الاستنتاجات والتوصيات)

1-5 الاستنتاجات

2-5 التوصيات

5- (الاستنتاجات والتوصيات)

في هذا الفصل يتم عرض ملخص لما انتهى إليه الباحث من استنتاجات وتوصيات.

5-1 الاستنتاجات:

في ضوء أهداف البحث وفروضه والمعالجات الإحصائية المناسبة ومناقشة النتائج أمكن للباحث استنتاج ما يلي:-

1- أن درجة الرضا الوظيفي لدى جميع أفراد العينة كانت متوسطة ولمحاورها من الداخل كانت كالتالي:

أن درجة محور زملاء العمل كانت عالية تليها درجة محور الحساسية في المرتبة الثانية ثم درجة محور الرضا العام في المرتبة الثالثة.

أما درجة محور الإشراف جاءت متوسطة تليها درجة ظروف العمل في المرتبة الثانية ثم درجة محور الأجر.

ويعزو الباحث سبب تدني درجة الرضا في محور ظروف العمل والأجر مقارنةً بباقي المحاور إلى ظروف الدولة الحالية وخاصةً في محور ظروف العمل، ولقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة المغربي وآخرون (1995) إذ أنه لا يوجد رضا عن الأجر وظروف العمل مقارنة بالأبعاد الأخرى مع وجود رضا عام لدى أفراد العينة بنسبة متوسطة.

2- أن مستوى الدافعية لجميع أفراد العينة كان عالياً ولمحاوره من الداخل كالتالي:

حظي محور النشاطات الجسدية بمستوى عالي يليه محوري الإنجاز والإخلاص في المرتبة الثانية ثم حل محور المثالية في المرتبة الأخيرة ويعزو الباحث المستوى الأخير الذي حظي به

محور المثالية إلى المسؤوليات التي أقيمت على عاتق مدرس التربية البدنية خارج نطاق تخصصه والتي تسببت بأبعاده قليلا عن الصورة والنسق الذي يتميز به مدرس التربية البدنية، ولقد اتفقت بعض هذه النتائج مع دراسة عبداللطيف، وآمال (2016) بأنه يوجد هناك مستوى عالي من الدافعية لدى أفراد العينة وفي كل المحاور.

3- أن درجة الرضا الوظيفي كانت متساوية بالنسبة للمدرسين والمدرسات بمعنى أنه لم تكن هناك فروق في درجة الرضا الوظيفي بين المدرسين والمدرسات.

4- أن مستوى الدافعية عند المدرسات كان أعلى مقارنة بالمدرسين بمعنى أنه توجد هناك فروق في مستوى الدافعية بين المدرسين والمدرسات لصالح المدرسات.

5- أن درجة الرضا الوظيفي جاءت متساوية للجميع عند متغير سنوات الخبرة، من 1 إلى 12/ من 13 إلى 24/ من 25 إلى 36 بمعنى أنه لم تكن هناك فروق في هذا المتغير.

6- أن مستوى الدافعية عند اللذين سنوات خبرتهم من 25 إلى 36 سنة كان مرتفع عن باقي السنوات الأخرى.

7- أن درجة الرضا الوظيفي لمدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية كان مرتفع عن باقي المراحل الأخرى بمعنى أنه توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي عند متغير المرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية.

8- أن مستوى الدافعية كان متساوي لدى جميع أفراد العينة عند متغير المرحلة التعليمية.

9- أن درجة الرضا الوظيفي جاءت متساوية للجميع عند متغير المؤهل العلمي.

10- أن مستوى الدافعية جاء مرتفعاً للذين مؤهلهم العلمي دبلوم، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن اللذين مؤهلهم العلمي دبلوم هم غالبيتهم من ضمن اللذين سنوات خبرتهم من 25 إلى 36 سنة وأنهم تحصلوا على نفس النتائج ويرجح الباحث هذه النتائج بأن لديهم تكيف مع الوظيفة بحيث أصبحت جزء من حياتهم اليومية مقارنة بالذين مؤهلهم العلمي ليسانس.

11- أن العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية كانت طردية ضعيفة حيث بلغت قيمة "ر" المحسوبة (0.224) ويعزو الباحث هذه النتيجة أن المتغير المستقل لم يتأثر كثيراً بالمتغير التابع بمعنى أن مستوى الدافعية لدى جميع أفراد العينة كان عالياً مقارنة بدرجة الرضا الوظيفي التي جاءت متوسطة.

5-2 التوصيات:

في ضوء النتائج التي أسفر عنها البحث يوصي الباحث بما يلي:-

1- توفير الجو المناسب للعمل، وذلك من خلال توفير الظروف المادية والمعنوية الملائمة لمدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي.

2- زيادة فرص الترقية لمدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي.

3- عدم إعطاء مدرس التربية البدنية مهام وأعباء خارج نطاق تخصصه وذلك لضمان جودة ما يقدمه لطلابه من حصص تربوية وتعليمية رياضية وإظهاره بالصورة الصحيحة أمام طلابه.

4- زيادة الرفع من أهمية مادة الرياضة في المؤسسات التعليمية وادخالها من ضمن معدل درجات الطالب.

5- زيادة الاهتمام بتوفير موجهين مؤهلين بحيث يتم تحديد المسار الصحيح الذي يجب أن يتبعه مدرس التربية البدنية مع القيام بمراجعة دورية وتقييم مستمر لعمل المدرسين في المؤسسة التعليمية.

6- إجراء دراسات أخرى حول نفس الموضوع باستخدام متغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية.

قائمة المصادر

أولاً- المصادر العربية

ثانياً- المصادر الأجنبية

أولاً- المصادر العربية:

- 1- أبو حامد، صالح(2000) :
سيكولوجية التنشأة الاجتماعية، عمان، دار المسيرة
للنشر والتوزيع والطباعة، ط 2
- 2- أبوظامع، بهجت(2011) :
دوافع مشاركة لاعبي ولاعبات الجامعات
الفلسطينية في فعاليات ألعاب القوى التنافسية،
الأردن، جامعة اليرموك، كلية التربية الرياضية،
مؤتمر كليات التربية الرياضية ومتطلبات سوق
العمل.
- 3- أسعد، محمد وأرسلان،
الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة
العربية السعودية، جده، مطابع سحر.
نبيـل(1984) :
- 4- آل ناجي، محمد والمحجوب،
متغيرات الرضا الوظيفي في علاقتها ببعض العوامل
الشخصية لدى عينة من معلمي ومعلمات التعليم
العام بمنطقة الإحساء بالمملكة العربية السعودية،
رسالة ماجستير غير منشورة.
- 5- الحربي، عبد الله(1994) :
محددات مقاومة التغيير وعلاقتها بالتطوير الإداري،
الرياض، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، رسالة
ماجستير غير منشورة.
- 6- الخصاونة، سوسن(2000) :
درجة الرضا الوظيفي للمعلمين وأثرها في أساليب
معالجتهم لمشكلات الطلبة السلوكية داخل غرف
الصف، الأردن، جامعة مؤتة، رسالة ماجستير
منشورة.
- 7- الخولي، أمين(1996) :
أصول التربية والمهنة والإعداد المهني، القاهرة،
دار الفكر العربي.
- 8- الخولي، أمين(1990) :
التربية الرياضية المدرسية، القاهرة، دار الفكر العربي.

- 9- الخيري، حسن (2008) : الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسيين بمراحل التعليم العالي، جامعة أم القرى، رسالة ماجستير منشورة.
- 10- الزعبي، فايز (1988) : دراسة مستوى الرضا الوظيفي والروح المعنوية للموظف في جامعة مؤتة، الأردن، مؤتة للبحوث والدراسات، مجلد3، العدد1.
- 11- السعود، راتب (2001) : الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعة الأهلية الأردنية، أبحاث اليرموك سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 17، العدد 3.
- 12- العاجز، فؤاد ونشوان، جميل (2004) : عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، الجامعة الإسلامية، كلية التربية، رسالة ماجستير غير منشورة.
- 13- العديلي، ناصر (1985) : دوافع العاملين في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، الرياض، معهد الإدارة العامة.
- 14- العديلي، ناصر (1983) : الرضا الوظيفي، الرياض، معهد الإدارة العامة.
- 15- العميان، محمود (2004) : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ط 2.
- 16- الفرباوي، حمدي (2004) : دافعية الإنسان في النظريات المبكرة والاتجاهات المعاصرة، القاهرة، دار الفكر العربي.
- 17- القروتي، محمد (2003) : السلوك التنظيمي ودراسة السلوك الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط 4.
- 18- القبلان، يوسف (1984) : مفاهيم وتطبيقات في السلوك الإداري، الرياض، شركة لعبيكان لطباعة والنشر.

- 19- القبلان، يوسف(1981) : أساسيات التفاعل الجماعي في العمل، الرياض، معهد الإدارة العامة.
- 20- المشعان، عويد(2003) : العلاقة بين سلوك النمط والرضا الوظيفي لدى عينة من المدرسين الكويتيين والمدرسين المصريين، جامعة الكويت، المجلة التربوية، رسالة ماجستير غير منشورة.
- 21- المصري، إيهاب وعامر، طارق(2014) : الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني، (ط1)، الطالبة محافظة الجيزة، مصر، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة.
- 22- المغربي، خميس، الشيخي، محمد والنجار، يوسف(1995) : الرضا الوظيفي لمدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي، جامعة قاريونس، رسالة ليسانس غير منشورة.
- 23- المندلاوي، قاسم(1990) : دليل الطالب في التطبيقات الميدانية للتربية الرياضية، العراق، جامعة الموصل.
- 24- النمر، سعود(1993) : الرضا الوظيفي للموظف السعودي في القطاعين العام والخاص، المجلد الخامس، الرياض، مجلة جامعة الملك سعود.
- 25- الهمشري، عمر ويونس، عبد الرازق(1994) : الرضا عن العمل لدى أمناء المكتبات المدرسية الثانوية الحكومية في منطقة عمان الكبرى، مجلة دراسات العلوم الإنسانية، مجلد (21)، (أ) العدد السادس، ص 463-497.
- 26- بدر، حامد(1983) : الرضا الوظيفي لهيئة التدريس والعاملين بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت، مجلة الإدارة العامة، المجلد (73).
- 27- بدران، عمرو(2005) : علم النفس الرياضي، جامعة المنصورة، ط 2.

- 28- بطاينة، عمر (1998) : دور عمداء كليات ورؤساء اقسام التربية الرياضية في اكساب الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية، اريد، جامعة اليرموك، رسالة ماجستير غير منشورة.
- 29- بلقيس، أحمد (1996) : الميسر في علم النفس، الأردن، دار الفرقان.
- 30- بن منصور، نعيمة (1998) : الضغوط الوظيفية والرضا الوظيفي واستراتيجيات التعامل مع الضغوط لدى معلمي المرحلة الثانوية بالرباط، مجلة المتوسط للدراسات التربوية، رسالة ماجستير غير منشورة.
- 31- خليفة، إبراهيم وزيد، حسن (1994) : الجانب الدافعي للشخصية وعلاقته بالإنجاز الرقمي لدى منتخب الناشئين في ألعاب القوى، قطر، كلية التربية، العدد (10).
- 32- خير الله، سيد (1983) : علم النفس التجريبي أسسه النظرية والتجريبية، الكويت، مكتبة الفلاح.
- 33- رمضان، حامد (1994) : قراءات في السلوك التنظيمي، القاهرة، دار النهضة العربية.
- 34- زايد، كاشف (2007) : الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات، سلطنة عمان، جامعة السلطان قابوس، قسم التربية الرياضية، رسالة ماجستير غير منشورة.
- 35- سفر، حسن (1988) : الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الثانوية بنات بدولة الكويت، جامعة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة.
- 36- شديفات، يحي (1999) : الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، جامعة اليرموك، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (35).

- 37- شواش، صباح(2016) : الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة المرحلة الابتدائية، الجزائر، أم البواقي، جامعة العربي بن مهيدي، دراسة ميدانية للمدارس الابتدائية.
- 38- صالح، سمية(2010) : الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته بدافعية إنجاز تلاميذهم في الأقسام النهائية للتعليم الثانوي شعبة علوم الطبيعة والحياة، سطيف، جامعة فرحات عباس، رسالة ماجستير منشورة.
- 39- عاشور، أحمد(1986) : السلوك الإنساني في المنظمات، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- 40- عاشور، أحمد(1985) : إدارة القوى العاملة، مصر، الاسكندرية، دار المعرفة.
- 41- عبد الخالق، أحمد(1991) : الدافع للإنجاز لدى اللبنانيين، القاهرة، مصر، ضمن بحوث المؤتمر السنوي السابع لعلم النفس.
- 42- عبد اللطيف، دحماني وآمال، أكساس(2016) : الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة، ولاية البويرة، جامعة آكلي محمد أولحاج، دراسة ميدانية على بعض ثانوية البويرة.
- 43- عبد اللطيف، عصام (2015) : الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل، مدينة نصر، نيولينك للنشر والتدريب، القاهرة.
- 44- عبدلي، زهية(2014) : الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري، جامعة المسيلة، قسم العلوم السياسية، رسالة ماجستير منشورة.
- 45- عبد مطر، شيماء ونوري، علي(2014) : الرضا الوظيفي وعلاقته بدافع الإنجاز لدى مدرسي ومدرسات كلية التربية الرياضية في الجامعة المستنصرية، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، رسالة ماجستير منشورة.

- 46- كامب، سوزان (1988) : علم النفس الرياضي، جامعة المنصورة، ط 2.
- 47- كشرود، عمار (1995) : علم النفس الصناعي والتنظيم الحديث، (ط1)، منشورات جامعة بنغازي.
- 48- كمبش، ماجدة والهاشمي، رشوان (2012) : تأثير الإدارة الديمقراطية في دافعية الإنجاز الرياضي في درس التربية الرياضية، جامعة ديالى، كلية التربية الأساسية، رسالة ماجستير منشورة.
- 49- لخضر، بوعلي (2009) : الرضا الوظيفي وأثره على دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة، الجزائر، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الجزائر.
- 50- ماهر، أحمد (1993) : السلوك التنظيمي، الاسكندرية، مركز التنمية الإدارية بكلية التجارة بالجامعة.
- 51- محمد، محمد (2005) : دور مدير المدرسة في تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي مرحلة الأساس وعلاقته بمستوى الأداء لولاية الخرطوم، جامعة الخرطوم، رسالة ماجستير غير منشورة.
- 52- ملحم، محمد (2010) : مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان، دار المسيرة للنشر، ط 6.
- 53- منصور، أحمد (1989) : المبادئ العامة في الإدارة العامة، الكويت، وكالة المطبوعات.
- 54- وقيع الله، رحاب (2008) : الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة الأساس دراسة وصفية بمحلية بحري، جامعة الخرطوم، رسالة ماجستير منشورة.

- 55- Carif, J. (1990) :** Teachers Job Satisfaction Journal of Educational Psychology. vol, (82), De- Cember, p 637-645.
- 56- Coster, D. (1998):** Traite de Sociologie du Travail, 2eme Edition, Boek, Paris.
- 57- Davisson, m. (1998):** job Satisfaction of Supervisory Style on Teachers job Satisfaction in The Secondary Teachers is Reported Buy Self and Principals Ddoctoral Dissertation, University of laverne, Dissertation Abstracts International, 35.(11).
- 58- Davis, Riet. (1998):** Humman Behavior at Work, Organiztional Behavior, Tata Mc Graw Hill Puplicing Company L td New Delhi.
- 59- Dinham, S. and Scott, C. (2000):** Moving into the third outer domain of teacher satisfaction, Journal of Educational Administration, Vol. 38, pp. 379-96.
- 60- Geiger, A. (2002):** An Investigation of Job Satisfaction Among Florida Fulltime Faculty at Small, Meduim and Large Community Collages Using Hertzberg's Motivation Hygiene Theory (Frederick Hertzberg) Dissertation Abstracts International. (60).
- 61- Hamilton, v. (1983):** The Cognitive Structures and Processes of Human Motivation and Personality, New York: John Wily & Sons.
- 62- Henman, E. (1993):** Organizational Predictors of Expatriate Job Satisfaction, Journal of International Business Studies, Vol. 19, No 1, First Quarter, P 52.

- 63- Hean, Sarah & Garrett, Roger (2001):** Sources of Job Satisfaction in Science Secondary School Teachers in Chile. Compare v31 n3 p363-79.
- 64- Keon, P. and Mcdonald, S. (1990):** Personal Human Resources Management, Ricenard Win, Inc. New York.
- 65- Koustelios, A. (2001):** Personal Characteristics and job Satisfaction of Greek teachers, The International Journal of Educational Management, Vol. 15, pp. 354-8.
- 66- Littman, E. (1999):** Introduction a La Psychologie, Les Grandes Perspectives, Canada.
- 67- Liewelln, R. and Blucker, S. (1982):** The Psychology of Training Between Theory and Practice. student motivation, and English achievement. The Modern Language Journal, 92, 387 - 401.
- 68- Mertler, Craig A. (2002):** Job Satisfaction and Perception of Motivation among Middle and High School Teacher. American Secondary Education, v31 n1 p43-53.
- 69- Montoya, Jose. (1999):** A Study of Faculty job Satisfaction at Simon Rodrigguez University in Venezuela, Dissertation Abstracts International, 60.9.
- 70- Oshagbemi, T. (1996):** job Satisfaction oN Uk Academies Education Mangement and Administration, 24.(4).
- 71- Parmer, Coleen, and East, Dennis. (1993):** Job Satisfaction Among Support Staff in Twelve Ohio Academic Libraries. College and Research Libraries, v 54 nl p 43-57 Jan.
- 72- Petri, H. L. and Govern. (2004):** Motivation: Theory, Research, and Applications (5thEd.). Belmont, CA, US: Wadsworth,Thomson Learning.

73- Ramsey, J. (1981): Comparison of Job Satisfaction of Black and White Male Coaches at Predominantly Black and Predominantly White Colleges Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University.

74- Robinson, Sylvia. (2002): Teachers job Satisfaction and Levels of Clinical Supervision in elementary Schools Doctoral, The University of Southern Mississippi, Dissertation Abstracts International, 61, 6. p21.

75- Roman, B. G. (2004): An evaluation of job satisfaction of public schools physical educators in Porto Rico. Dissertation Abstracts International, v65(5-A).

76- Roussel, P. (2002): La Motivation au Travail, Concepts et Theories, Edition Erhe, Toulouse.

77- Sari, Hakan. (2004): An Analysis of Burnout and Job Satisfaction among Turkish Special School Head-Teachers and Teachers, and the Factors Effecting Their Burnout and Job Satisfaction. Educational Studies, v30 n3 p291-306.

78- Schermerhorn, Jr and James, G. Hunt and Richard, N. (2000): Osborn, Organizational Behavior, (7ed). New York: John Wiley and Sons, Inc.

79- Walker, B. E. (2001): A study of job Satisfaction of teachers in the Tennessee Association of 35 Christian Schools. Dissertation Abstracts International, v62(4-A).

قائمة الملاحق

ملحق (1) : قائمة باسماء السادة المحكمين لمقياسي البحث

ملحق (2) : استمارتي المقياسين في صورتهم قبل التحكيم

ملحق (3) : استمارتي المقياسين في صورتهم النهائية بعد التحكيم

ملحق (4) : كتاب تسهيل مهمة باحث من جامعة بنغازي

ملحق (5) : كشف بعدد مدارس التعليم العام بمدينة بنغازي

ملحق رقم (1)

قائمة باسماء السادة المحكمين لمقياسي البحث

ت	الاسم	الوظيفة
1	د إيمان فرج الصنعاني	عضو هيئة تدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة بنغازي
2	د حاتم سالم الشحومي	عضو هيئة تدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة بنغازي
3	أ عادل عمر السحاتي	عضو هيئة تدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة بنغازي
4	أ. د عبد العزيز مديقش	عضو هيئة تدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة بنغازي
5	د محمد سليمان المغربي	عضو هيئة تدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة بنغازي
6	أ. د يحيى محمود لملوم	عضو هيئة تدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة بنغازي
7	د يوسف عمران النجار	عضو هيئة تدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة بنغازي

ملحق رقم (2)
استمارتي المقياسين في صورتهم قبل التحكيم

جامعة بنغازي / كلية الآداب
قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

.....استمارة استطلاع رأي الخبراء لتعديل أهم محاور المقياسين.....

السيد الدكتور /.....المحترم

تحية طيبة وبعد:

يقوم الباحث ...همام محمد حسن... بإجراء دراسة تهدف للتعرف على :

الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الدافعية لدى مدرسي ومدرسات

التربية البدنية بمدينة بنغازي

يأتي ذلك ضمن متطلبات الحصول على درجة الإجازة العليا (الماجستير) في التربية البدنية وعلوم الرياضة.

ونظراً لمكانتكم وخبرتكم العلمية، في هذا المجال فإن الباحث يرجو منكم التكرم بالإدلاء بتوجيهاتكم وأراءكم حول محاور مقياس الرضا الوظيفي بالإضافة لمحاور مقياس مستوى الدافعية لمدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي مع إضافة و تعديل أو حذف بعض العبارات التي ترونها غير مناسبة في كل محور من محاور المقياس.

....أسأذنتنا الأفاضل توجيهاتكم السديدة هي في غاية الأهمية بالنسبة إلينا....

ولكم مني جزيل الشكر والعرفان

الباحث

مقياس الرضا الوظيفي للمدرسين والمدربات

محور الرضا العام:

م	العبارات	مناسبة	غير مناسبة
1	لا يوجد مجال آخر أستطيع أن أعمل فيه أفضل من المجال الرياضي.		
2	أغلب مدرسي ومدربات التربية البدنية راضون عن عملهم في المدارس التي يعملون بها.		
3	عملي الحالي كمدرس تربية بدنية يناسبني أكثر من أي عمل آخر.		
4	أشعر بالمرح والسعادة والتقبل عند القيام بتدريس حصة التربية البدنية.		
5	أسعى دائماً وأحاول أن أطور نفسي وذلك برغبتني في مواصلة دراستي من الجانب الأكاديمي كالمجستير.		
6	أحب أن استمر في العمل بالمجال الرياضي حتى سن الإحالة للتقاعد.		
7	أحرص على قراءة البحوث والمصادر المتعلقة بالتربية البدنية كما أسعى إلى تكوين مكتبة بالمدرسة خاصة بالتربية البدنية.		
8	أحب عملي كمدرس تربية بدنية أكثر مما يحب أغلبية الناس أعمالهم.		
9	أحب أن أغير تخصصي وعملي بالمدرسة إلى عمل آخر.		
10	في أغلب الأوقات أشعر بالرضا عن عملي كمدرس تربية بدنية.		

محور ظروف العمل:

م	العبارات	مناسبة	غير مناسبة
1	يمكن الحصول بسهولة على كل ما احتاجه في عملي من أدوات وأجهزة لإخراج درس التربية البدنية.		
2	الدوايب الخاصة بحفظ الملابس والأدوات الرياضية جيدة.		
3	المدرسة التي أعمل فيها نظيفة.		

محور الإشراف:

م	العبارات	مناسبة	غير مناسبة
1	الموجه التربوي يتأنى عندما يشرح لي الأعمال الجديدة.		
2	يوافق مدير المدرسة على الطلبات التي تقدم إليه من قبل مدرسي التربية البدنية بشأن تزويد المدرسة بالأدوات اللازمة لإتمام عملية التدريس.		
3	مدير المدرسة يعترف بأهمية مدرس التربية البدنية في المدرسة.		
4	مدرسي ومدرسات التربية البدنية يعقدون اجتماعات لمناقشة خطط وأمر العمل.		
5	مدير المدرسة والموجه التربوي يفهمان دائماً قيمة العمل الذي أقوم به والعائد بالفائدة على التلاميذ.		
6	مدير المدرسة يتمتع بثقة واحترام كل المدرسين بما فيهم مدرسي التربية البدنية.		

محور الأجر:

م	العبارات	مناسبة	غير مناسبة
1	الراتب الذي أتحصل عليه مناسب للعمل الذي أقوم به.		
2	الإجازات التي تمنحها لي وزارة التعليم مدتها كافية ومناسبة.		
3	الترقية في مجال التعليم مسألة حظ وليست مسألت كفاءة.		
4	أحتاج للترقية حتى أشعر بالسعادة ببقائي في التدريس.		
5	غالباً ما أشعر بالرغبة بطلب زيادة الراتب.		

محور زملاء العمل:

م	العبارات	مناسبة	غير مناسبة
1	المدرسين والمدرسات الذين يعملون معي في المجال الرياضي يؤدون أعمالهم برغبتهم.		
2	أحب كل المدرسين الذين أعمل معهم في المدرسة سواء كانوا مدرسي تربية بدنية أم مدرسي مواد أخرى.		
3	بعض زملائي في العمل أعتبرهم من ضمن أفضل أصدقائي.		

محور الحساسية:

م	العبارات	مناسبة	غير مناسبة
1	لا يوجد تمييز في المعاملة ومحابة بين المدرسين الذين أعمل معهم.		
2	مدير المدرسة مهتم جداً بمساعدة المدرسين على حل مشاكلهم.		
3	لا أحب أن أغير عملي الحالي بعمل آخر من نفس نوعه ومستواه كالعمل في مدرسة خاصة.		

مقياس مستوى الدافعية للمدرسين والمدرسات

محور الإنجاز:

م	العبارات	مناسبة	غير مناسبة
1	رغبتي في النجاح تدفعني للجد والمثابرة في عملي		
2	استغل وقت فراغي في العمل		
3	عندما لا أنجح في عمل ما أكون أكثر رغبة في النجاح		
4	لدي قدرة التغلب على صعوبات العمل		
5	أحب النشاط داخل قاعة التدريس		
6	لدي القدرة على النجاح في عملي		
7	أسعى لإيجاد حلول للمهام الصعبة		
8	اقضي أكبر وقت ممكن لتحسين قدراتي		
9	اميل أكثر لإنجاز المهمات المعقدة		
10	أحس بالإحباط وأنا في المؤسسة		

محور الإخلاص:

م	العبارات	مناسبة	غير مناسبة
1	يقدر الآخرون إخلاصي		
2	أنا معروف بالتزامي بالمبادئ		
3	أعتقد أنه على كل إنسان أن يقرر ما يرى فيه مصلحته		

محور المثالية:

م	العبارات	مناسبة	غير مناسبة
1	أقدم تضحيات شخصية من أجل تحقيق أهداف نبيلة		
2	لا يهمني الصالح العام ولا أهتم به		
3	لا أهتم بالأمر العامة		

محور النشاطات الجسدية:

م	العبارات	مناسبة	غير مناسبة
1	أنا دائم الحركة		
2	أشعر بالتعاسة إذا تخلّيت عن ممارسة الرياضة		
3	أنا شخص كسول لا أحب الحركة		
4	أعرف أن الحياة الخاملة حياة جميلة		

ملحق رقم (3)

استمارتي المقياسين في صورتهم النهائية بعد التحكيم

===== استمارة مقياس للرضا الوظيفي =====

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أخي المدرس / أختي المدرّسة:

هذا المقياس معد لقياس الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لدى مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي.

يرجى قراءة عبارات الاستبيان جيداً والإجابة عليها بوضع إشارة (✓) على يسار كل فقرة وفق ما تراه مناسباً.

.... شاكرين لكم حسن تعاونكم

الرجاء ملء البيانات التالية:

(المدرسة)

(سنوات الخبرة)

(المؤهل العلمي)

(... مُدرّس ...) أو (... مُدرّسة ...) ضع دائرة على أحد الخيارات.

مقياس الرضا الوظيفي للمدرسين والمدربات

م	العبارات	موافق بشدة	موافق	معارض	معارض بشدة
1	لا يوجد مجال آخر أستطيع أن أعمل فيه أفضل من المجال الرياضي.				
2	أغلب مدرسي ومدربات التربية البدنية راضون عن عملهم في المدارس التي يعملون بها.				
3	عملي الحالي كمدرس تربية بدنية يناسبني أكثر من أي عمل آخر.				
4	أشعر بالمرح والسعادة والتقبل عند القيام بتدريس حصة التربية البدنية.				
5	أسعى دائماً وأحاول أن أطور نفسي وذلك برغبتني في مواصلة دراستي من الجانب الأكاديمي كالمجستير.				
6	أحب أن استمر في العمل بالمجال الرياضي حتى سن الإحالة للتقاعد.				
7	أحرص على قراءة البحوث والمصادر المتعلقة بالتربية البدنية كما أسعى إلى تكوين مكتبة بالمدرسة خاصة بالتربية البدنية.				
8	أحب عملي كمدرس تربية بدنية أكثر مما يحب أغلبية الناس أعمالهم.				
9	أحب أن أغير تخصصي وعملي بالمدرسة إلى عمل آخر.				
10	في أغلب الأوقات أشعر بالرضا عن عملي كمدرس تربية بدنية.				
11	يمكن الحصول بسهولة على كل ما احتاجه في عملي من أدوات وأجهزة لإخراج درس التربية البدنية.				
12	الدوايب الخاصة بحفظ الملابس والأدوات الرياضية جيدة.				
13	المدرسة التي أعمل فيها نظيفة.				

م	العبارات	موافق بشدة	معارض	معارض بشدة
14	الموجه التربوي يتأني عندما يشرح لي الأعمال الجديدة.			
15	يوافق مدير المدرسة على الطلبات التي تقدم إليه من قبل مدرسي التربية البدنية بشأن تزويد المدرسة بالأدوات اللازمة لإتمام عملية التدريس.			
16	مدير المدرسة يعترف بأهمية مدرس التربية البدنية في المدرسة.			
17	مدرسي ومدرسات التربية البدنية يعقدون اجتماعات لمناقشة خطط وأمور العمل.			
18	مدير المدرسة والموجه التربوي يفهمان دائماً قيمة العمل الذي أقوم به والعائد بالفائدة على التلاميذ.			
19	مدير المدرسة يتمتع بثقة واحترام كل المدرسين بما فيهم مدرسي التربية البدنية.			
20	الراتب الذي أتحصل عليه مناسب للعمل الذي أقوم به.			
21	الإجازات التي تمنحها لي وزارة التعليم مدتها كافية ومناسبة.			
22	الترقية في مجال التعليم مسألة حظ وليست مسألت كفاءة.			
23	أحتاج للترقية حتى أشعر بالسعادة ببقائي في التدريس.			
24	غالباً ما أشعر بالرغبة بطلب زيادة الراتب.			
25	المدرسين والمدرسات الذين يعملون معي في المجال الرياضي يؤدون أعمالهم برغبتهم.			
26	أحب كل المدرسين الذين أعمل معهم في المدرسة سواء كانوا مدرسي تربية بدنية أم مدرسي مواد أخرى.			
27	بعض زملائي في العمل أعتبرهم من ضمن أفضل أصدقائي.			
28	لا يوجد تمييز في المعاملة ومحابة بين المدرسين الذين أعمل معهم.			
29	مدير المدرسة مهتم جداً بمساعدة المدرسين على حل مشاكلهم.			
30	لا أحب أن أغير عملي الحالي بعمل آخر من نفس نوعه ومستواه كالعامل في مدرسة خاصة.			

مقياس مستوى الدافعية للمدرسين والمدرسات

م	العبارات	موافق بشدة	موافق	معارض	معارض بشدة
1	رغبتي في النجاح تدفعني للجد والمثابرة في عملي				
2	استغل وقت فراغي في العمل				
3	عندما لا أنجح في عمل ما أكون أكثر رغبة في النجاح				
4	لدي قدرة التغلب على صعوبات العمل				
5	أحب النشاط داخل قاعة التدريس				
6	لدي القدرة على النجاح في عملي				
7	أسعى لإيجاد حلول للمهام الصعبة				
8	اقضي أكبر وقت ممكن لتحسين قدراتي				
9	أميل أكثر لإنجاز المهام المعقدة				
10	أحس بالإحباط وأنا في المؤسسة				
11	يقدر الآخرون إخلاصي				
12	أنا معروف بالتزامي بالمبادئ				
13	أعتقد أنه على كل إنسان أن يقرر ما يرى فيه مصلحته				
14	أقدم تضحيات شخصية من أجل تحقيق أهداف نبيلة				
15	لا يهمني الصالح العام ولا أهتم به				
16	لا أهتم بالأمر العامة				
17	أنا دائم الحركة				
18	أشعر بالتعاسة إذا تخليت عن ممارسة الرياضة				
19	أنا شخص كسول لا أحب الحركة				
20	أعرف أن الحياة الخاملة حياة جميلة				

2020-2021
9/10/2020

المسيبة / مدير مكتب النشاط لقطاع التربية والتعليم بنغازي

بعد التحية،،،

أأمل منكم التعاون مع الطالب / محمد أحمد محمد، وذلك بتزويده
ومعلومات التربية البدنية التابعين لقطاع التربية والتعليم بنغازي

شاكرين حسن تعاونكم معنا

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته



رئيس قسم المناهج وطرق التدريس بالكلية

ملحق (5)

المدرسة	ت	المدرسة	ت
شهداء الهواري	27	ابن سينا	1
شهداء جنين	28	الأقصى	2
طليلة	29	الأنصار	3
طبية المنورة	30	البشائر	4
عبد الرازق الشخي	31	الحدائق النموذجية	5
عقبة بن نافع	32	الحسن البصري	6
فجر المعرفة	33	الخليج العربي	7
مصعب بن عمير	34	البيان والتبيان	8
نداء الواجب	35	السيدة رقية	9
اشبيليا	36	الشهيد إبراهيم بكار	10
الإرادة	37	الشهيدة امعيتيقة	11
الأمل الكبير	38	الصديقة	12
الرسالة المقدسة	39	العباس بن عبد المطلب	13
الشروق	40	شهداء أرض لموم	14
الشهيدة سناء	41	المجد	15
الصادق بالة	42	المهاجرين	16
القرضابية	43	الوفاء	17
القيروان	44	أبي بن كعب	18
المجاهد أحمد الشريف السنوسي	45	شهداء الليثي	19
النور	46	أحمد رفيق المهدي	20
النور المبين	47	تبوك	21
الوحدة الوطنية	48	الرائدات	22
إشراق الغد	49	24 ديسمبر	23
أبو بكر الرازي	50	12 ربيع الأول	24
أبي بكر الصديق	51	زهرات المستقبل	25
ألوية الحرية	52	شهداء بوهديمة	26

المدرسة	ت	المدرسة	ت
الفعكات	81	بدر الكبرى	53
الفويحات	82	تأقرفت	54
القوارشة	83	السيدة حفصة	55
اللوفية	84	حفيدات المختار	56
النجاح	85	خالد بن الوليد	57
النجيلة	86	شباب الانتفاضة	58
أم حبيبة	87	شهداء الزنتان	59
برقة	88	شهداء جندوبة	60
بودريسة والثانوي	89	صلاح الدين	61
بوقاخرة	90	طارق بن زياد	62
تيكا	91	عثمان بن عفان	63
زهرة فبراير	92	غرناطة	64
شهداء الفويحات	93	قرطبة	65
قاريونس	94	شهداء بوزغيبية	66
قنفودة	95	مشعل الوحدة	67
مجد العرب	96	مناهل العلم	68
يوسف بوكر	97	ابن خلدون	69
الانتصار	98	الاتحاد	70
الأحرار	99	الأمل المشرق	71
الأمل	100	الترية	72
التقدم	101	الجيل الواعد	73
الحسن بن علي	102	الحليس الشق الأول	74
الرابطة	103	الحليسي المشتركة والثانوي	75
السيدة هاجر	104	الخنساء	76
القادسية	105	الخويبية	77
النصر	106	السد العالي	78
امجاور الراجحي	107	الشموخ	79
أسامة بن زيد	108	الضياء	80

المدرسة	ت	المدرسة	ت
سعد بن أبي وقاص	137	أم القرى	109
شباب الثورة	138	شهداء بوعطني	110
شهداء الهاني	139	ثورة العلم	111
شهداء الواجب	140	جابر بن حيان	112
شهداء بنغازي	141	راية الاستقلال	113
شهيرات الإسلام	142	شهداء الوطن	114
صقر قریش	143	عصر الحرية والثانوي	115
علي بن أبي طالب	144	عمر بن الخطاب	116
فتاة الثورة	145	عمر بن عبدالعزيز	117
فتاة العروبة	146	10 مارس	118
منابر العلم	147	نسائم الحرية	119
موسى بن نصير	148	نور المعرفة	120
نهر الحياة	149	السيدة سارة	121
الاستقلال	150	السيدة عائشة	122
الإمام نافع للعلوم الشرعية	151	الشعلة	123
الأمل الواعد	152	الشهيدة خلود	124
الأميرة	153	العلا	125
الأندلس	154	الفضيل بو عمر	126
التحرير	155	القاهرة	127
الحسن بن الهيثم	156	اليرموك	128
الحكمة	157	أبي ذر الغفاري	129
الشورى	158	أشبال ليبيا	130
الشيما والثانوي	159	أفريقيا	131
الصمود	160	أم اسامة	132
العروبة	161	آمنة بنت وهب	133
القدس	162	ثورة المجد	134
الكرامة	163	حطين	135
اللتامة	164	زهرة المدائن	136

المدرسة	ت	المدرسة	ت
القومية العربية	189	المجاهد	165
عمر الفاروق	190	عمرو بن العاص	166
عمر المختار	191	نسيبة بنت كعب	167
غزة	192	المستقبل	168
فاطمة الزهراء	193	المنتصر	169
فلسطين	194	النموذجية	170
جمال عبد الناصر	195	النهضة	171
يوسف بو رحيل	196	الوحدة العربية	172
العروبة تعليم كبار	197	امحمد المقريف	173
الكفاح	198	أبو عبيدة بن الجراح	174
إبراهيم الفيل	199	23 أكتوبر	175
بشائر النصر	200	أم الشهيد	176
سيدي خليفة	201	بلال بن رباح	177
شهداء الساحل	202	بنغازي بنات	178
شهداء السلاوي	203	بنغازي بنين	179
شهداء الكوفية	204	جليانة	180
17 فبراير	205	جمعية الكفيف والثانوي	181
الأمير	206	حنين	182
المرحوم عقيلة الحسين	207	خديجة الكبرى	183
النواقية بنات	208	رابعة العدوية	184
شهداء العقيلة	209	سكينة بنت الحسين	185
حسان بن ثابت	210	سيدي حسين	186
شهداء يناير	211	شهداء السلماني	187
صالح بويصير	212	شهداء الصابري	188



ملخص

الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الدافعية لدى مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي

قدمت من قبل :

همام محمد حسن عبد اللطيف

تحت إشراف:

د. محمد عبد القادر الشخي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير

في التربية البدنية وعلوم الرياضة

جامعة بنغازي

كلية الآداب

مارس 2022

مشكلة البحث:

يشير لخضر (2009) أن التنمية الشاملة للمجتمع مرهونة بتوفر تعلم جيد وهذا التعلم لا يكون إلا بمعلم كفاء وأن هذا المعلم لا يمكن الحصول عليه بسهولة إذ لا بد من انتقائه وتخصيص وقت كافي لإعداده وتدريبه وتوفير الوسائل التعليمية الضرورية له وتهيئة ظروف نفسية واقتصادية واجتماعية ملائمة له ليتمكن من القيام بواجبه التربوي على أتم وجه فيعد ويقدم للمجتمع أفراداً في مستوى تحديات العصر مشبعين بالروح الوطنية متمسكين بزمام العلم والتكنولوجيا.

ويرى النمر (1993) أن بناء الإنسان خاصة في مجال العمل قد لا يتحقق دون أن تتاح له فرصة في إشباع حاجاته وأن يحقق الرضا الذي يسعى إليه.

ومن هنا وانطلاقاً من اهتمام الباحث واطلاعه على بعض المشاكل التي قد تعاني منها فئة مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي خلال بعض المقابلات التي أجراها الباحث مع بعض المدرسين في ذلك الصدد تبين للباحث وجود بعض المشاكل على رأسها تدني رواتب المدرسين إضافة إلى عدم وجود بعض المنح والمستحقات كالتأمين الصحي والتي قد تعاني منها بعض القطاعات الحكومية الأخرى حتى نكون منصفين إضافة إلى عدم اعطاء مادة التربية البدنية حجمها المطلوب مع وجود بعض الإهمال للمادة كعدم إدراجها في معدل الدرجات للطالب ووضعها أحياناً آخر مادة تعطى للطالب في جدول المواد كل هذه الجوانب المذكورة هي جزء من الجانب الوظيفي للمدرس ومن هنا أراد الباحث التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الدافعية لدى مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي عند تلك الجوانب المذكورة.

أهداف البحث:

- 1- التعرف على درجة الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لدى مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي.
- 2- التعرف على الفروق في درجة الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية بين أفراد العينة عند متغير (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية).
- 3- معرفة نوع العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لدى مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي.

فروض البحث:

- 1- يوجد تدني في درجة الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لدى مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي.
- 2- توجد فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لمدرسي ومدرسات التربية البدنية في متغير الجنس.
- 3- توجد فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لمدرسي ومدرسات التربية البدنية في متغير سنوات الخبرة.
- 4- توجد فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لمدرسي ومدرسات التربية البدنية في متغير المرحلة التعليمية.
- 5- توجد فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لمدرسي ومدرسات التربية البدنية في متغير المؤهل العلمي.

6- توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لدى مدرسي

ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي.

إجراءات البحث

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي نظراً لملائمته لطبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

مجتمع البحث:

تم الحصول على المعلومات المتعلقة بمجتمع البحث عن طريق مكتب النشاط بمدينة بنغازي حيث ضم مجتمع البحث مدرسي ومدرسات التربية البدنية بمرحلة التعليم الأساسي والثانوي العام المسجلين بمكتب النشاط بمدينة بنغازي والبالغ عددهم (400) مدرس ومدرسة، بالإضافة إلى عدد المدارس ومواقعها والبالغ عددها (212) مدرسة على مستوى مدينة بنغازي، والملحق رقم (5) يوضح ذلك.

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة حيث اشتملت على (120) مدرس ومدرسة للتربية البدنية بمدينة بنغازي (56) منها من فئة المدرسين و (64) الباقية من فئة المدرسات وبذلك تكون النسبة المئوية لعينة البحث (30%) بحيث مثلت مجتمع البحث، واتفقت نسبة العينة إلى حدٍ ما مع دراسة محلية وهي دراسة المغربي وآخرون (1995)، و3 دراسات عربية وهي دراسة شواش (2016)، السعود (2001)، شديفات (1999).

متغيرات البحث:

المتغيرات المستقلة:

- متغير الجنس.
- متغير سنوات الخبرة.
- متغير المرحلة التعليمية.
- متغير المؤهل العلمي.

المتغيرات التابعة:

متمثلة في استجابات أفراد عينة البحث على محاور وفقرات مقياس مستوى الدافعية.

مجالات البحث:

المجال البشري: مدرسي ومدرسات التربية البدنية لمرحلتي التعليم الأساسي والثانوي العام.

المجال المكاني: مدارس التربية والتعليم الأساسي والثانوي العام بمدينة بنغازي.

المجال الزمني: من 2020/12/14م إلى 2021/9/14م.

أدوات جمع البيانات:

تمثلت أدوات جمع البيانات في مقياسين علميين أحدهما يقيس متغير الرضا الوظيفي

للمدرسين والمدرسات والمقياس الآخر يقيس متغير مستوى الدافعية لنفس العينة وسنوافيكم

بتوضيح وشرح للمقياسين.

مقياس الرضا الوظيفي:

لقياس الرضا الوظيفي قام الباحث باختبار مقياس ليفيف (1962) والذي قام محمود (1990) بتعريبه ونقله إلى البيئة العربية وقد استخدم هذا المقياس في دراسة المغربي وآخرون (1995) حيث تكون المقياس في الأصل من (100) عبارة وقد تم تعديله في الدراسة السابقة فأصبح يحتوي على ستين عبارة مقسمة على ستة محاور وهي: (الرضا العام، ظروف العمل، الإشراف، الأجر، زملاء العمل، الحساسية)، و قد قام الباحث بإجراء بعض التعديلات عليه تماشياً مع متطلبات الوقت الحالي واعتماداً على آراء الخبراء حيث أصبح المقياس يحتوي على ثلاثين عبارة مقسمة على ستة محاور وهي: (الرضا العام، ظروف العمل، الإشراف، الأجر، زملاء العمل، الحساسية) وتتم الإجابة على هذا المقياس بميزان تدرج رباعي بحسب طريقة ليكرت وهي: (موافق بشدة أربع درجات، موافق ثلاث درجات، معارض درجتين، معارض بشدة درجة واحدة) وتأخذ الفقرات السلبية عكس ذلك.

مقياس مستوى الدافعية:

لقياس مستوى الدافعية قام الباحث باستخدام مقياس ستيفن رايس وعالمة النفس كامب (1988) والذي يحتوي على ستة عشر محوراً للدافعية اختار منها الباحث أربع محاور مهمه لها ارتباط وثيق بمهنة مدرس التربية البدنية اعتماداً على رأي الخبراء وهذه المحاور هي: (الإنجاز، الإخلاص، المثالية، النشاطات الجسدية) بحيث يحتوي هذا المقياس على عشرين عبارة مقسمة على أربع محاور وتتم الإجابة عن هذا المقياس بميزان تدرج

رباعي بحسب طريقة ليكرت وهى: (موافق بشدة أربع درجات، موافق ثلاث درجات، معارض درجتين، معارض بشدة درجة واحدة) وتأخذ الفقرات السلبية عكس ذلك.

المعالجات الإحصائية:

لحساب صدق المقياسين:

- استخدم الباحث معادلة لوشي لحساب صدق المحتوى (المحكمين) للمقياسين.
- استخدم الباحث الجذر التربيعي لقيمة معامل الثبات للحصول على الصدق الذاتي للمقياسين.
- استخدم الباحث اختبار **T test** لعينتين مستقلتين لحساب الصدق التمييزي للمقياسين.

لحساب معامل ثبات المقياسين:

- استخدم الباحث معامل الارتباط بطريقة ألفا كرو نباخ لحساب معامل الثبات للمقياسين.

للإجابة على فروض البحث:

- استخدم الباحث اختبار الإشارة وأيضاً متوسط استجابات أفراد العينة في كل مقياس للتعرف على درجة الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية لدى جميع أفراد العينة.
- استخدم الباحث الاختبارات الآتية: مان وتني، كروكسال ولأس لإيجاد الفروق بين أفراد العينة عند متغير (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية).
- استخدم الباحث معامل الارتباط سبيرمان لإيجاد العلاقة بين متغيري البحث.

الاستنتاجات:

في ضوء أهداف البحث وفروضه والمعالجات الإحصائية المناسبة ومناقشة النتائج أمكن للباحث استنتاج ما يلي:-

1- أن درجة الرضا الوظيفي لدى جميع أفراد العينة كانت متوسطة ولمحاورها من الداخل كانت كالاتي:

أن درجة محور زملاء العمل كانت عالية تليها درجة محور الحساسية في المرتبة الثانية ثم درجة محور الرضا العام في المرتبة الثالثة.

أما درجة محور الإشراف جاءت متوسطة تليها درجة ظروف العمل في المرتبة الثانية ثم درجة محور الأجر.

ويعزو الباحث سبب تدني درجة الرضا في محور ظروف العمل والأجر مقارنةً بباقي المحاور إلى ظروف الدولة الحالية وخاصةً في محور ظروف العمل، ولقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة المغربي وآخرون (1995) إذ أنه لا يوجد رضا عن الأجر وظروف العمل مقارنة بالأبعاد الأخرى مع وجود رضا عام لدى أفراد العينة بنسبة متوسطة.

2- أن مستوى الدافعية لجميع أفراد العينة كان عالياً ولمحاوره من الداخل كالاتي:

حظي محور النشاطات الجسدية بمستوى عالي يليه محوري الإنجاز والإخلاص في المرتبة الثانية ثم حل محور المثالية في المرتبة الأخيرة ويعزو الباحث المستوى الأخير الذي حظي به محور المثالية إلى المسؤوليات التي ألقبت على عاتق مدرس التربية البدنية خارج نطاق تخصصه والتي

تسببت بأبعاده قليلا عن الصورة والنسق الذي يتميز به مدرس التربية البدنية، ولقد اتفقت بعض هذه النتائج مع دراسة عبداللطيف، وآمال (2016) بأنه يوجد هنالك مستوى عالي من الدافعية لدى أفراد العينة وفي كل المحاور.

3- أن درجة الرضا الوظيفي كانت متساوية بالنسبة للمدرسين والمدرسات بمعنى أنه لم تكن هناك فروق في درجة الرضا الوظيفي بين المدرسين والمدرسات.

4- أن مستوى الدافعية عند المدرسات كان أعلى مقارنة بالمدرسين بمعنى أنه توجد هناك فروق في مستوى الدافعية بين المدرسين والمدرسات لصالح المدرسات.

5- أن درجة الرضا الوظيفي جاءت متساوية للجميع عند متغير سنوات الخبرة، من 1 إلى 12/ من 13 إلى 24/ من 25 إلى 36 بمعنى أنه لم تكن هناك فروق في هذا المتغير.

6- أن مستوى الدافعية عند اللذين سنوات خبرتهم من 25 إلى 36 سنة كان مرتفع عن باقي السنوات الأخرى.

7- أن درجة الرضا الوظيفي لمدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية كان مرتفع عن باقي المراحل الأخرى بمعنى أنه توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي عند متغير المرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية.

8- أن مستوى الدافعية كان متساوي لدى جميع أفراد العينة عند متغير المرحلة التعليمية.

9- أن درجة الرضا الوظيفي جاءت متساوية للجميع عند متغير المؤهل العلمي.

10- أن مستوى الدافعية جاء مرتفعاً للذين مؤهلهم العلمي دبلوم، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الذين مؤهلهم العلمي دبلوم هم غالبيتهم من ضمن الذين سنوات خبرتهم من 25 إلى 36 سنة وأنهم تحصلوا على نفس النتائج ويرجح الباحث هذه النتائج بأن لديهم تكيف مع الوظيفة بحيث أصبحت جزء من حياتهم اليومية مقارنة بالذين مؤهلهم العلمي ليسانس.

11- أن العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية كانت طردية ضعيفة حيث بلغت قيمة "ر" المحسوبة (0.224) ويعزو الباحث هذه النتيجة أن المتغير المستقل لم يتأثر كثيراً بالمتغير التابع بمعنى أن مستوى الدافعية لدى جميع أفراد العينة كان عالياً مقارنة بدرجة الرضا الوظيفي التي جاءت متوسطة.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي أسفر عنها البحث يوصي الباحث بما يلي:-

1- توفير الجو المناسب للعمل، وذلك من خلال توفير الظروف المادية والمعنوية الملائمة لمدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي.

2- زيادة فرص الترقية لمدرسي ومدرسات التربية البدنية بمدينة بنغازي.

3- عدم إعطاء مدرس التربية البدنية مهام وأعباء خارج نطاق تخصصه وذلك لضمان جودة مايقدمه لطلابه من حصص تربوية وتعليمية رياضية وإظهاره بالصورة الصحيحة أمام طلابه.

4- زيادة الرفع من أهمية مادة الرياضة في المؤسسات التعليمية وادخالها من ضمن معدل درجات الطالب.

5- زيادة الاهتمام بتوفير موجهين مؤهلين بحيث يتم تحديد المسار الصحيح الذي يجب أن يتبعه

مدرس التربية البدنية مع القيام بمراجعة دورية وتقييم مستمر لعمل المدرسين في المؤسسة التعليمية.

6- إجراء دراسات أخرى حول نفس الموضوع باستخدام متغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية.

**relationship to the level of Job satisfaction and its motivation among
teachers of physical education in the city of Benghazi**

By

Hammam Mohamed Hassan

Supervisor

Dr. Mohamed Abdel Qader Al Sheikhi

The aim of the research is to identify the degree of job satisfaction and the level of motivation for teachers of physical education in the city of Benghazi and to identify the differences in the degree of job satisfaction and the level of Motivation among the sample members according to the variable gender, years of experience, academic qualification, educational stage, and knowledge of the type of relationship between job satisfaction and the level of motivation among teachers of physical education in the city of Benghazi. The research sample by the simple random method included (120) teachers and physical education teachers in the city of Benghazi (56) of which were from the teachers category and (64) from the female category, so the percentage of the research sample was (30%), which represented the research community, and the researcher used two scales Two scientific studies, one of which measures job satisfaction for physical education teachers in the city of Benghazi, and the other measures the level of motivation for the same sample. The results are as follows: that: The degree of job satisfaction for all sample members was medium by (73%), and the level of motivation for all sample members was high by (82%), with a positive statistically significant relationship between job satisfaction and the level of motivation among teachers and teachers of physical education in Benghazi. Where the value of the calculated "t" was (0.224).



**Job satisfaction and its relationship to
the level of motivation among teachers
of physical education
in the city of Benghazi**

By

Hammam Mohamed Hassan

Supervisor

Dr. Mohamed Abdel Qader Al Sheikhi

**To complete the requirements for obtaining a Master in
Physical Education and Sports**

University of Benghazi

Faculty of Arts

March 2022